



Associação de Politécnicos do Norte (APNOR)

Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

“Nunca mais é sexta-feira: O impacto do processo de recuperação de recursos durante o fim de semana no *engagement*”

Vera Lúcia Lopes Gomes Belo

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico do Porto para obtenção do grau de Mestre
em Gestão das Organizações, Ramo de Empresas

Orientação:

Doutora Maria Alexandra Pacheco Ribeiro da Costa

Porto, Março de 2014



Associação de Politécnicos do Norte (APNOR)

Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

“Nunca mais é sexta-feira: O impacto do processo de recuperação de recursos durante o fim de semana no *engagement*”

Vera Lúcia Lopes Gomes Belo

Orientação:
Doutora Maria Alexandra Pacheco Ribeiro da Costa

Porto, Março de 2014

RESUMO

Com a crescente globalização e alterações económicas e sociais, assistimos a muitas alterações no ambiente organizacional e no ambiente familiar dos trabalhadores. Em tempos de crise, a sobrecarga de esforço que, por vezes, é pedida ao colaborador, para que este consiga fazer mais e melhor com os mesmos recursos disponíveis, acaba por ter implicações a vários níveis.

Sendo o fim de semana, para além das férias, o maior número de horas de tempo livre que um trabalhador possui, pretende-se analisar as diversas estratégias de recuperação (o distanciamento psicológico do trabalho, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, a perceção do controlo do tempo livre e a qualidade e quantidade de sono) para que se consiga aferir o efeito das mesmas no estado de recuperação matinal.

Neste trabalho analisa-se a relação entre o estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o engagement durante a semana de trabalho. Para isto, averigua-se quais as estratégias de recuperação que contribuem para o processo de recuperação do indivíduo durante o fim de semana, bem como, estuda-se a relação entre o estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o engagement durante a semana, nomeadamente através das dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho.

Para responder aos objetivos traçados optou-se por realizar um estudo quantitativo longitudinal. Foram utilizados os questionários Experiências de Recuperação e UWES, complementado por um questionário socioprofissional. A recolha de dados decorreu *online*, de 5 a 31 de Maio de 2013. A amostra foi constituída por 146 profissionais do sector automóvel em Portugal que responderam livremente a estes inquéritos ao longo de quatro semanas.

Os principais resultados permitem concluir que todas as estratégias de recuperação abordadas contribuem positivamente para o estado de recuperação matinal. Concluiu-se ainda que o estado de recuperação matinal está relacionado positivamente com o *engagement*, em todas as semanas deste estudo.

Palavras-chave: RECURSOS, EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO, ESTADO DE RECUPERAÇÃO MATINAL, *ENGAGEMENT*

ABSTRAT

With increasing globalization and social-economic changes, we have witnessed many changes in the organizational environment and within the family atmosphere of workers. In times of crisis, the effort overhead that is sometimes applied to the employee so that he can do more and better with the same available resources, has implications on several levels.

Being the weekend, besides vacation, the greatest number of hours of free time a worker has, we intend to analyze the various recovery strategies (the psychological detachment from work, relaxation, learning experiences, the perception of control of free time and the quality and quantity of sleep) so we can assess their effect on the state of morning recovery.

On this article we analyze the relationship between the state of recovery achieved during the weekend and the engagement during the work week. For this, it is ascertains which recovery strategies that contribute to the recovery process of the individual during the weekend, as well as, is studied the relationship between the state of recovery achieved during the weekend and the engagement during the work week, particularly through the effective dimensions, dedication and absorption in work.

To meet the objectives outlined, it was decided to do a longitudinal quantitative study. It were used the questionnaires "Experiences of the Recovery" and UWES, supplemented by an socioprofessional questionnaire. Data collection took place online, from day 5th to 31st of May 2013 . The sample was consisted by 146 professionals of the automobile sector in Portugal who responded freely to this survey, over four weeks.

The main results allow to conclude that all the recovery strategies discussed have a positive contribution to the recovery state on the early morning. It was also concluded that the early morning recovery state is positively associated with the *engagement* in all the weeks of the study.

Keywords: RESOURCES, RECOVERY EXPERIMENTS, EARLY MORNING RECOVERY STATE, *ENGAGEMENT*

RESUMEN

Con la creciente globalización y los cambios económicos y sociales, presenciamos muchas alteraciones en el clima organizacional y en el ambiente familiar de los trabajadores. En tiempos de crisis, la sobrecarga de esfuerzo que se solicita a veces al empleado, para que consiga hacer más y mejor con los mismos recursos disponibles, tiene implicaciones en varios niveles.

Siendo el fin de semana, además de las vacaciones, corresponde al mayor número de horas de tiempo libre del trabajador, tenemos la intención de analizar las diferentes estrategias de recuperación (distanciamiento psicológico del trabajo, la relajación, las experiencias de aprendizaje, la percepción el control del tiempo libre y la calidad y cantidad de sueño) para determinar su efecto sobre el estado de la recuperación matinal.

En este trabajo se analiza la relación entre el estado de recuperación alcanzado durante el fin de semana y el engagement en el trabajo durante la semana. Para esto es lo que determina las estrategias de recuperación que contribuyen al proceso de recuperación de la persona durante el fin de semana, así, el estudio de la relación entre el estado de la recuperación lograda durante el fin de semana y durante el trabajo durante la semana, sobre todo a través de la existente dimensiones, vigor, dedicación y absorción en el trabajo.

Para cumplir con los objetivos trazados se optó por realizar un estudio cuantitativo longitudinal. Se utilizaron los cuestionarios Experiencias de Recuperación y UWES, complementados con un cuestionario socio profesional. La colecta de datos se llevó a cabo *online*, del 5 al 31 de mayo de 2013. La muestra está formada por 146 profesionales del sector automóvil en Portugal que respondieron libremente a estas encuestas durante cuatro semanas.

Los principales resultados permiten concluir que todas las estrategias de recuperación consideradas contribuyen positivamente para el estado de recuperación matinal. Además, se concluyó que el estado de recuperación matinal está relacionado positivamente con el *engagement*, en todas las semanas del estudio.

Palabras clave: RECURSOS, EXPERIENCIAS DE RECUPERACION, ESTADO DE RECUPERACIÓN MATINAL, *ENGAGEMENT*

**“If it's still on your mind it's worth taking the risk”
“Se ainda está na sua cabeça, é porque vale a pena arriscar”
(Paulo Coelho)**

AGRADECIMENTOS

A elaboração deste trabalho não seria possível sem o apoio de diversas pessoas às quais quero desde já agradecer.

À orientadora, Professora Alexandra Costa por todo o tempo e apoio prestado na orientação desta dissertação, pelo seu incentivo, paciência e sugestões.

À minha amiga Andreia Paula por todas as vezes que me ajudou e me orientou neste trabalho.

A todos os profissionais do Grupo Salvador Caetano pela colaboração ativa nesta investigação e pela disponibilidade demonstrada uma vez que, ao longo de quatro semanas, responderam a todos os inquéritos.

À minha família e amigos, pelo apoio incondicional durante todo o meu percurso académico e em especial ao Paulo que acompanhou, apoiou e motivou durante todo o mestrado.

Por último, mas não menos importante, à minha filha Beatriz por ser a minha inspiração...todos os dias.

A todos, o meu obrigado.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COR - Teoria da Conservação dos Recursos
DP – Desvio-padrão
DW - *Durbin-Watson*
ERM – Estado de recuperação matinal
ERS – Experiências de recuperação à segunda-feira
M – Média
MS –Mean Squares
 n – Frequência absoluta
 p – Valor de prova
PIB – Produto Interno Bruto
S1 – primeira semana deste estudo
S2 – segunda semana deste estudo
S3 – terceira semana deste estudo
S4 – quarta semana deste estudo
SPSS - *Software Statistical Package for Social Sciences*
SS – Sum of Squares
UWES – *Utrecht Work Engagement Scale*
VIF – Fatores de inflação da variância

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. RECUPERAÇÃO DE RECURSOS	3
1.1 O TRABALHO E O TEMPO DE NÃO TRABALHO	3
1.2 TEMPO LIVRE VERSUS TEMPO DE LAZER	4
1.3 OS RECURSOS E A RECUPERAÇÃO DE RECURSOS NOS PERÍODOS DE LAZER	5
2. AS EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO DE RECURSOS	8
2.1 DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO	9
2.2 RELAXAMENTO	10
2.3 EXPERIÊNCIAS DE MESTRIA/APRENDIZAGEM	11
2.4 CONTROLO DO TEMPO LIVRE	12
2.5 SONO	12
3. O DESEMPENHO INDIVIDUAL, DA TAREFA E CONTEXTUAL	15
3.1 O <i>ENGAGEMENT</i> COMO UMA DIMENSÃO DO DESEMPENHO CONTEXTUAL	17
PARTE II – INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	21
1. METODOLOGIA	21
1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO	21
1.2 HIPÓTESES ESTATÍSTICAS	22
1.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA	22
1.4 PROCEDIMENTOS	23
1.5 INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	25
1.5.1 QUESTIONÁRIO DAS EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO	26
1.5.2 QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO <i>ENGAGEMENT</i> - <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> UWES	28
1.5.3 QUESTIONÁRIO SOCIOPROFISSIONAL	30
1.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS	30
1.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	31
2. RESULTADOS	33
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	33
2.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	35
2.3 TESTES DE HIPÓTESES	36
3. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	49
CONCLUSÕES	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXO I - Questionário UWES	61
ANEXO II - Questionário Experiências de Recuperação segunda-feira (ERS) ..	62
ANEXO III - Questionário Sócio-Profissional	63
ANEXO IV - Contrato de Investigação	65
ANEXO V - Informação acerca dos questionários	66

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 : Coeficientes de fiabilidade (α de <i>Cronbach</i>) do questionário experiências de recuperação	27
Tabela 2 : Coeficientes de fiabilidade (α de <i>Cronbach</i>) do questionário (UWES)	29
Tabela 3 . Distribuição de frequências da amostra em função das variáveis sociodemográficas	33
Tabela 4 . Distribuição de frequências da amostra em função das características profissionais	35
Tabela 5 : Valores médios e desvio padrão da escala ERS (n=146)	36
Tabela 6 : Valores médios e desvio padrão da escala UWES (n=146)	36
Tabela 7 : Correlações de <i>Pearson</i> entre as experiências de recuperação e o estado de recuperação matinal	37
Tabela 8 : Resultados sumários da regressão linear múltipla na semana 1	38
Tabela 9 : Estatísticas do teste	38
Tabela 10 : Coeficiente da regressão linear múltipla	38
Tabela 11 : Resultados sumários da regressão linear múltipla	39
Tabela 12 : Estatísticas do teste	39
Tabela 13 : Coeficiente da regressão linear múltipla	40
Tabela 14 : Resultados sumários da regressão linear múltipla na semana 3	40
Tabela 15 : Estatísticas do teste	41
Tabela 16 : Coeficiente da regressão linear múltipla	41
Tabela 17 : Resultados sumários da regressão linear múltipla S4	42
Tabela 18 : Estatísticas do teste	42
Tabela 19 : Coeficiente da regressão linear múltipla	42
Tabela 20 : Correlações de <i>Pearson</i> entre o estado de recuperação matinal e o <i>Engagement</i>	43
Tabela 21 : Valores médios e desvio padrão das escalas UWES e ERS por género (n=146)	44
Tabela 22 : Teste t para amostras independentes do estado de recuperação matinal	45
Tabela 23 : Teste t para amostras independentes do <i>engagement</i>	45
Tabela 24 : Valores médios e desvio padrão do <i>engagement</i> por faixa etária	46
Tabela 25 : ANOVA do <i>engagement</i>	46
Tabela 26 : Valores médios e desvio padrão do estado de recuperação matinal por faixa etária	47
Tabela 27 : ANOVA do estado de recuperação matinal	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 . Esquema ilustrativo das Experiências de Recuperação	8
Figura 2 . Esquema ilustrativo do <i>engagement</i>	18
Figura 3 . Esquema ilustrativo do Enquadramento Teórico	20
Figura 4 . Calendarização do envio dos questionários	24

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I . Questionário UWES
Anexo II . Questionário Experiências de Recuperação Segunda-feira (ERS)
Anexo III . Questionário Socioprofissional
Anexo IV . Contrato de investigação
Anexo V . Informação acerca dos questionários
Anexo VI . Prémio/Sorteio

INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é analisar as diferentes estratégias de recuperação: o distanciamento psicológico do trabalho, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, a percepção do controlo do tempo livre e a qualidade e quantidade de sono, e ver em que medida contribuem para o processo de recuperação do indivíduo durante o fim de semana.

Os vários tipos de recursos de um indivíduo: físicos, cognitivos, psicológicos e emocionais, vão sendo gastos durante a semana de trabalho e idealmente deveriam ser repostos quando o colaborador não está a trabalhar.

O principal objetivo é analisar a relação entre o estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o *engagement* no trabalho durante a semana.

A recuperação ou não recuperação destes recursos vai influenciar a semana de trabalho de um indivíduo e o seu comprometimento na empresa. Assim, e com base no objectivo pretendido, realizamos um estudo observacional analítico longitudinal, com abordagem quantitativa.

A população do estudo é constituída por colaboradores do sector automóvel nomeadamente no Grupo Salvador Caetano em Portugal.

A amostragem é não probabilística por conveniência, sendo a amostra constituída pelos profissionais que aceitaram livremente participar nesta investigação, após receberem *e-mail* de divulgação e informação sobre a mesma.

Foram utilizados como instrumentos de recolha de dados três questionários: o *Utrecht Work Engagement Scale* para avaliar o *engagement* empresarial, o questionário de Experiências de Recuperação para avaliar as atividades desenvolvidas durante o fim de semana e o estado de recuperação matinal e um questionário socioprofissional para caracterizar a amostra.

A recolha de dados através deste três questionários foi realizada numa plataforma *online* entre os dias 1 e 31 de Maio de 2013. No total foram passados 9 questionários.

A análise e o tratamento dos dados foi efetuada, através da versão 21.0 do programa *Software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), com recurso a estatística descritiva e inferencial.

Como objetivos específicos deste estudo destacam-se: identificar as estratégias de recuperação (o distanciamento psicológico, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, a percepção do controlo do tempo livre e a qualidade e quantidade de sono) que contribuem para o processo de recuperação do indivíduo durante o fim de semana e analisar a relação entre o

estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o *engagement* durante a semana, nomeadamente através das dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho.

O presente trabalho encontra-se estruturado em dois capítulos, um relativo ao enquadramento teórico e outro que respeita ao contributo empírico.

Para o enquadramento teórico efetua-se uma revisão sistemática da bibliografia, abrangendo as temáticas envolvidas. No início do primeiro capítulo, aborda-se o tema da recuperação de recursos e distingue-se tempo livre de tempo de lazer. No segundo ponto, aborda-se as experiências de recuperação e no terceiro ponto, introduz-se o tema desempenho como ponto de partida para o *engagement*. No início deste capítulo, são expostos os objetivos e as hipóteses de investigação.

O contributo empírico engloba a caracterização do estudo, a definição da população e amostra, a apresentação dos instrumentos de avaliação utilizados, a descrição dos procedimentos realizados, as considerações éticas tidas em conta e as técnicas de tratamento e análise de dados. Segue-se a apresentação dos resultados e a discussão dos mesmos. Por fim, são apresentadas as limitações deste estudo, as sugestões para investigações futuras nesta temática e as conclusões alcançadas.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. RECUPERAÇÃO DE RECURSOS

1.1 O TRABALHO E O TEMPO DE NÃO TRABALHO

O tempo dedicado ao trabalho e ao tempo livre tem vindo a sofrer alterações com o passar dos anos, quer do ponto de vista social como do ponto de vista pessoal. Ao contrário do que se pensou na década de 70, onde se previa um aumento do tempo livre como consequência do aumento tecnológico, o que se verificou foi o oposto, o tempo dedicado ao trabalho originou uma diminuição do tempo livre (Costa, 2011).

Edwards e Rothbard (2000), citado por Sonnentag, Binnewies & Mojza (2008) argumentaram que as experiências num domínio da vida acabam por extravasar para o outro domínio, ou seja, assuntos domésticos afetam o trabalho, e vice-versa. Assim, o trabalho de um funcionário e a sua vida privada estão intimamente relacionados.

O domínio trabalho e o não-trabalho são partes importantes da vida de um trabalhador. Um domínio pode beneficiar o outro, mas os dois domínios podem também interferir um com o outro (Rothbard, 2001). Especificamente, as experiências e os comportamentos no trabalho afetam as experiências e comportamentos no domínio de não-trabalho e vice-versa (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009).

A qualidade do tempo de não trabalho é muito importante no processo de recuperação de recursos que vamos abordar mais à frente neste estudo. No entanto, as exigências das sociedades modernas, muitas vezes impedem que este tempo seja exclusivamente dedicado à recuperação. Muitas pessoas têm deveres e compromissos extraprofissionais que funcionam como exigências adicionais, por vezes semelhantes ao trabalho (Zijlstra & Sonnentag 2006; Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010).

Adicionalmente, vários estudos têm concluído que, o tempo de não trabalho representa um papel importante na saúde, no bem-estar e no desempenho profissional de um trabalhador (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Costa, 2011; Sonnentag, 2003; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008). É durante estes períodos de não trabalho, onde não existem exigências laborais, que estão criadas as condições para a recuperação de recursos de um indivíduo (Meijman & Mulder, 1998).

Neste estudo, iremos abordar a recuperação como uma experiência de não-trabalho que beneficia o bem-estar e o desempenho no trabalho (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Fritz & Sonnentag, 2005).

1.2 TEMPO LIVRE VERSUS TEMPO DE LAZER

Todas as atividades de lazer são atividades de tempo livre, mas nem todas as atividades de tempo livre são atividades de lazer (Elias & Dunning, 1992). O tempo de não trabalho é considerado tempo livre e o indivíduo deve, para uma melhor recuperação dos seus recursos, transformar este tempo livre em tempo de lazer, mas infelizmente não é sempre possível.

O tempo de lazer pode não ser completamente livre de exigências. Certas atividades como por exemplo, trabalho doméstico, terminar tarefas relacionadas com o trabalho, e certas experiências como por exemplo, os aborrecimentos diários, durante o tempo de lazer acabam por desgastar ainda mais os recursos dos indivíduos (Fritz & Sonnentag, 2005; Sonnentag, 2001; Zijlstra & Cropley, 2006). Outras atividades como, por exemplo, as atividades sociais e as experiências que permitem desligar-se mentalmente do trabalho, permitem aos indivíduos evitar a perda de recursos adicionais e restaurar os recursos, como a energia ou a autoestima (Fritz & Sonnentag, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Zijlstra & Cropley, 2006). Dependendo da quantidade de recursos que são acumulados e dos recursos que são gastos durante o tempo de lazer, o trabalhador está mais ou menos recuperado após este período de repouso.

Segundo Zijlstra & Sonnentag (2006), as atividades de lazer e entretenimento que não representam obrigações diárias ou que são realizadas por livre vontade são as que mais facilitam a recuperação de recursos e Sonnentag (2001) num dos primeiros estudos sobre recuperação de recursos, referiu cinco tipos de atividades extraprofissionais diferentes:

- atividades relacionadas ao trabalho, ou seja, atividades em que o indivíduo, apesar de estar fora do contexto profissional utiliza recursos muito semelhantes aos utilizados no trabalho;
- atividades domésticas e relacionadas com o cuidado com crianças, embora sejam atividades que utilizam diferentes recursos dos usados nas atividades laborais, podem ter um nível elevado de obrigação;
- atividades de baixo esforço, ou seja, atividades passivas e com poucas exigências cognitivas, como por exemplo, assistir televisão;
- atividades sociais, tais como visitar amigos, envolvendo um conjunto de situações relacionais que mantêm as pessoas em situações de *stress*;
- atividades físicas, que incluem todos os tipos de atividades exigentes a nível físico, como a prática de desporto;

As atividades relacionadas com o trabalho e com atividades domésticas, uma vez que elas usam os mesmos recursos gastos no trabalho, implicam um elevado nível de fadiga e funcionam como inibidores do processo de recuperação de recursos.

As atividades sociais (contacto social com a família e amigos) são importantes para repor recursos externos. As atividades físicas e desportivas consomem diferentes recursos dos profissionais e reduzem a necessidade de recuperação. As atividades de baixo esforço, como por exemplo ver televisão ou meditar, consomem poucos recursos e contribuem para a sua reposição, reduzindo as necessidades de recuperação (Sonnentag, 2001; Costa, 2011).

No entanto, a pesquisa na área de recuperação não foi limitada ao estudo das atividades que facilitam o processo de recuperação. Sonnentag & Fritz (2007) referem que mais do que estudar as atividades, é importante avaliar as experiências psicológicas relacionadas a estas atividades e que são relevantes para o processo de recuperação (Costa, 2011).

Mais adiante neste estudo, iremos descrever essas experiências que contribuem para o estado de recuperação psicológica.

1.3 OS RECURSOS E A RECUPERAÇÃO DE RECURSOS NOS PERÍODOS DE LAZER

Os recursos são caracterizados como os objetos, as condições, as características pessoais, ou energias que têm especial importância para o indivíduo (Fritz & Sonnentag, 2005). Estes recursos podem ser físicos, cognitivos, psicológicos e emocionais e vão sendo consumidos e gradualmente desgastados ao longo do dia.

Na atividade laboral diária, os indivíduos têm de investir os recursos físicos e mentais para lidar com o trabalho e com as exigências que este abarca, sendo que o desgaste destes recursos é tanto maior quanto mais exigentes e esgotantes forem as condições a que o indivíduo é sujeito no seu ambiente de trabalho. Em alguns casos limite, pode implicar riscos para a saúde e bem-estar do trabalhador e afectar o seu desempenho na empresa (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Demerouti, Bakker, Jonge, Jassen & Schaufeli, 2001; Fritz & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009).

Assim, depois de um dia de trabalho, os recursos de um indivíduo estão esgotados, e podem-se verificar estados como fadiga e *stress*, sendo necessário recuperar do esforço despendido.

Para percebermos melhor este processo de recuperação podemos analisar o modelo da Conservação de Recursos (COR) de Hobfoll (1989).

De acordo com este modelo, os recursos são: *“those objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued by the individual or that serve as a means for attainment of these objects, personal characteristics, conditions, or energies”* (Hobfoll, 1989, p. 516).

Este modelo refere que os indivíduos se esforçam para conquistar, manter e proteger estes mesmos recursos que são para ele de extrema importância (Hobfoll, 1989).

Este modelo defende ainda que um indivíduo pode apresentar sinais de *stress* quando está sob ameaça de falta de recursos ou quando os seus recursos estão esgotados (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009). Assim, o *stress* ocorre quando o indivíduo sente que perdeu ou deixou de ganhar mais recursos do que os que investiu (Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Costa, 2011).

Para recuperar destas situações, ele precisa ganhar novos recursos e recuperar os recursos que foram gastos e ameaçados (Sonnentag & Fritz, 2007; Hobfoll, 1989; Costa, 2011).

A melhor maneira de o fazer é durante o tempo de não trabalho. Durante este período os indivíduos não são mais confrontados com o trabalho nem com exigências relacionadas com o mesmo, e, assim, este tempo de descanso oferece a oportunidade de evitar a perda de recursos adicionais, reconstruir recursos (por exemplo, a energia), e ainda ganhar recursos adicionais (por exemplo, a autoestima e autoeficácia) (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Fritz & Sonnentag, 2005; Sonnentag, 2001; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009).

Costa (2011) exemplifica o processo de recuperação através de uma pilha ou bateria. Assim, durante a jornada de trabalho o colaborador vai sendo posto à prova e vão-lhe sendo propostos diversos desafios que vão exigir que este gaste vários recursos que possui. Conforme estas energias acumuladas vão sendo gastas é necessário que sejam repostas sob pena de o indivíduo ficar “descarregado”, ou seja, quando a recuperação é insuficiente, o trabalhador tem de fazer um esforço extra para executar as tarefas normais, acabando por provocar maior tensão neste e, a longo prazo, poder conduzir à deterioração do seu estado de saúde (Meijman & Mulder, 1998; Costa, 2011).

Neste seguimento, recuperar recursos durante o fim de semana, é uma forma garantir uma performance máxima em cada regresso semanal ao trabalho bem como o bem-estar no mesmo. Ao longo do dia de trabalho o trabalhador usufrui de pequenos períodos de recuperação, efetuando algumas pausas, mas muitos trabalhadores veem no fim de semana a grande oportunidade para recuperar recursos gastos durante toda a semana de trabalho (Fritz & Sonnentag, 2005; Sonnentag, 2003).

Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008 verificaram que as experiências vividas em casa à noite têm efeitos na manhã seguinte no trabalho. Assim, as atividades realizadas ao final do dia também têm influência no estado de recuperação de um indivíduo.

Com base na teoria da conservação dos recursos de Hobfoll, podemos concluir que a aquisição de novos recursos internos, como a energia e autoeficácia, promove a recuperação dos recursos internos ameaçados (Sonnentag & Fritz, 2007).

Este processo que, inverte os efeitos negativos das exigências relacionadas com as exigências do trabalho e permite que o sistema funcional de um indivíduo volte para os níveis de funcionamento imediatamente anteriores ao sentimento de *stress*, é chamado de recuperação (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Costa, 2011).

Deste processo de reversão, resulta que o indivíduo se vai sentir física e mentalmente renovado graças ao tempo que dispôs em atividades de não trabalho, ou seja, fortemente influenciado pela retirada física e psicológica do trabalho (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Geurts, 2009; Sonnentag & Kruel, 2006; Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009).

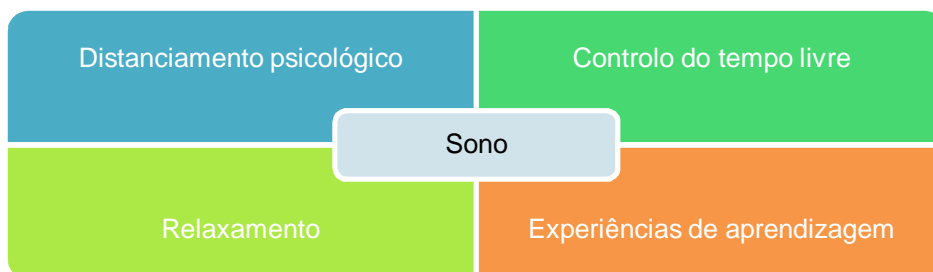
Desta forma, podemos concluir que o processo de recuperação de recursos que ocorre durante os períodos de lazer é o início para estar recuperado no período seguinte. Ainda, o estado de recuperação matinal é consequência do período anterior de recuperação e um ponto de partida para o desempenho individual durante um dia de trabalho (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Costa, 2011).

2. AS EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO DE RECURSOS

A recuperação é um conceito importante no contexto de *stress* e tensão no trabalho. É habitual que quando o trabalhador trabalha sob *stress* possam ocorrer sintomas como o cansaço. Neste estudo vamos abordar a recuperação ocorrida durante o fim de semana, mas a recuperação pode ocorrer também durante as pausas no trabalho, as noites livres, e também as férias (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008).

A experiência de recuperação pode ser resultado de quatro estratégias diferentes, ou mecanismos que conduzem à recuperação. Segundo Sonnentag & Fritz (2007), e como já anteriormente foi referido, provavelmente, não será a atividade em si que desencadeia o processo de recuperação, mas os atributos que lhe estão subjacentes, como o relaxamento que deriva maioritariamente de atividades de lazer, o distanciamento psicológico em relação ao trabalho que implica o afastamento físico e mental do trabalho, as experiências de aprendizagem realizadas (atividades extraprofissionais que distraem o indivíduo da sua profissão através da realização de atividades que proporcionem novas aprendizagens em outros domínios) e o grau de controlo sobre o seu tempo livre, ou seja, e a perceção que este tem de o controlar.

No entanto, não são apenas as quatro estratégias acima já referidas que afetam o estado de recuperação matinal. A quantidade e qualidade do sono produzem igualmente um forte impacto na perceção de recuperação de um indivíduo. Apesar de não ter sido inicialmente identificado por Sonnentag & Fritz, (2007) como uma experiência de recuperação de recursos, o sono é um processo crítico na recuperação das funções do corpo (Tucker, Dahlgren, Akerstedt & Waterhouse 2008). Há evidências empíricas de que o mau sono influencia e afeta negativamente e pode causar distúrbios de saúde (tensão, depressão, raiva e fadiga), diminuição de produtividade, aumento do absentismo e aumento do risco de acidentes de trabalho ou até mesmo a morte (Pilcher & Huffcutt, 1996; Costa, 2011; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008). Assim, e como ilustrado no esquema abaixo, consideramos também neste estudo como uma variável fundamental no processo de recuperação de recursos.



Fonte: elaboração própria

Figura 1. Esquema ilustrativo das Experiências de Recuperação

2.1 DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO

O distanciamento psicológico do trabalho refere-se ao sentimento individual de estar longe da situação de trabalho (Etzion, Eden, e Lapidot, 1998; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).

Sonnentag & Fritz (2007) sugeriram que o afastamento psicológico do trabalho é crucial para a recuperação, porque os sistemas funcionais a que se faz apelo durante o trabalho são aliviados com este mecanismo.

As autoras anteriormente citadas referem ainda, não bastar estar fisicamente distante do trabalho, é igualmente importante não levar na cabeça trabalho para casa, ou seja, é importante que o trabalhador seja capaz de se distanciar psicologicamente do trabalho. Isto implica parar de pensar no trabalho, nomeadamente em questões, problemas e oportunidades relacionadas com este (Sonnentag & Fritz, 2007,; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).

Meijman & Mulder desenvolveram o modelo esforço/recuperação que defende que, a recuperação ocorre quando o indivíduo se afasta das exigências do trabalho e não se sujeita mais às suas pressões (Meijman & Mulder, 1998). Nestas condições, aumenta a probabilidade de ocorrer o processo de recuperação de recursos.

Sonnentag & Bayer (2005) concluíram, após a realização de uma investigação ao longo de três dias, que a capacidade do indivíduo para se distanciar psicologicamente do trabalho durante períodos de tempo livre, leva a um estado de espírito mais positivo e uma sensação de menos fadiga no final do dia, do que se continuar a pensar em atividades relacionadas com o trabalho.

Assim, a pesquisa realizada por diversos autores é unânime revelando que, não só existe uma relação entre o distanciamento psicológico do trabalho e o estado de recuperação matinal, mas também com o bem-estar dos indivíduos. Assim, quanto menos tempo o indivíduo dispensar em atividades relacionadas ao trabalho durante o seu tempo livre, maior será o seu bem-estar avaliado na hora de dormir (Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010; Sonnentag & Kruehl, 2006; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Binnewies & Mojza de 2008; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).

Caso contrário, a preocupação contínua com um posto de trabalho durante o horário pós trabalho acarreta em parte um padrão doentio caracterizado por altos níveis de fadiga, queixas de sono, e outros indicadores de falta de bem-estar (van Hooff, Geurts, Kompier, & Taris, 2007; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008).

Convém ainda referir que o distanciamento psicológico do trabalho durante o tempo livre é particularmente importante quando o envolvimento na empresa é mais alto. Estes indivíduos devem assim distanciar-se mais tempo do trabalho concentrando-se em atividades e responsabilidades não relacionadas com o mesmo por forma a proteger a sua saúde e o seu bem-estar (Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).

2.2 RELAXAMENTO

O relaxamento é um processo caracterizado por uma baixa atividade do sistema simpático, evidente através de alguns indicadores, tais como a frequência cardíaca, a pressão arterial, a tensão muscular e a respiração (Sonnentag & Fritz, 2007).

Este processo pode ocorrer em dois níveis, a nível físico (através da diminuição da atividade física) ou a nível psicológico (através de exercícios de meditação).

O relaxamento é assim uma experiência positiva quer a nível físico que a nível mental. O profundo relaxamento físico e mental pode ser alcançado através da prática de técnicas de relaxamento, como o relaxamento muscular progressivo, meditação, e outras abordagens que visam a descontração do corpo e da mente. No dia-a-dia, é possível obter algum grau de relaxamento através de outras atividades que proporcionam também estas experiências como por exemplo, fazer uma caminhada ao ar livre, ler um livro, ouvir música (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008).

A importância do relaxamento para o processo de recuperação pode ser explicado, como no caso do distanciamento psicológico, pelo modelo esforço/recuperação de Meijman & Mulder, porque, quando o indivíduo relaxa, ele acaba por se afastar das pressões e das exigências do trabalho, e pode regressar aos níveis anteriores a ter sentido *stress*.

Binnewies (2008) acrescenta outra explicação à importância do relaxamento, baseado na teoria da conservação de recursos (COR) que defende que, a diminuição da atividade física e psicológica, resultante do relaxamento, previne perdas adicionais de recursos resultantes de situações de exposição prolongada ao *stress* no trabalho.

A investigação mostra assim que existe uma relação entre as experiências de relaxamento durante os períodos de lazer e o bem-estar físico e psicológico. Sonnentag, Binnewies & Mojza (2008) referem que existe uma relação entre as experiências de relaxamento durante o final da tarde e o aumento do bem-estar na manhã seguinte. Binnewies (2008) encontrou uma relação positiva e significativa entre as experiências de relaxamento experimentadas durante o fim de semana e o estado de recuperação matinal na segunda-feira seguinte (Costa, 2011; Fritz & Sonnentag, 2006).

Ainda, parte-se do pressuposto que o mecanismo para o relaxamento está relacionado com a capacidade do indivíduo se desligar mentalmente do trabalho, até porque, recentemente, a investigação apontou para o facto de que as atividades mais stressantes profissionalmente, e com mais exigência, estarem associadas a uma certa incapacidade para relaxar psicologicamente depois do trabalho (Costa, 2011; Cropley & Purvis, 2003).

2.3 EXPERIÊNCIAS DE MESTRIA/APRENDIZAGEM

Outras experiências de recuperação de recursos são as experiências de aprendizagem, que se referem a atividades de lazer que distraem o indivíduo do trabalho através do seu envolvimento em experiências desafiadoras e oportunidades e de aprendizagem em domínios diferentes dos do seu dia-a-dia profissional (Costa, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007).

As experiências de aprendizagem desafiam o indivíduo, sem sobrecarregar as suas capacidades, permitindo-lhe viver experiências de competência e perfeição. Estas experiências implicam novos desafios, alargar horizontes e aprender algo novo. Normalmente, são acompanhadas por sentimentos de competência e podem ser obtidas enquanto um indivíduo escala uma montanha ou treina para uma maratona (atividades físicas), aprender uma nova língua estrangeira ou um novo passatempo (atividades psicológicas), ou se envolver em trabalho voluntário (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008; Fritz & Sonnentag, 2006; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010).

Apesar de a imersão nessas atividades poder sobrecarregar o indivíduo com maiores exigências, uma vez que requerem esforço, dedicação e investimento, também vão permitir o desenvolvimento e a recuperação dos recursos, novas habilidades, aumento da sensação de auto-eficácia, o aumento da auto-estima e o afeto positivo. Portanto, podemos dizer que, de acordo com a Teoria da Conservação de Recursos (COR) já referida anteriormente, será uma importante contribuição para o processo de recuperação de recursos (Costa, 2011; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007).

O resultado de investigações mostra que as experiências de aprendizagem durante o tempo livre, especialmente durante as férias estão negativamente relacionadas com o sentimento de exaustão depois de férias (Fritz & Sonnentag, 2006). A pesquisa bibliográfica permitiu-nos ainda concluir que, as experiências de aprendizagem durante o tempo livre influenciam positivamente no longo prazo o bem-estar, a saúde e a satisfação com a vida e no imediato o estado de recuperação matinal (Binnewies, 2008; Costa, 2011; Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007).

Embora seja necessário uma certa autorregulação e esforço para se envolver nestas experiências de aprendizagem, isto porque os indivíduos precisam superar o impulso de apenas

relaxar durante seu tempo livre, estas experiências estão positivamente relacionadas com a recuperação por duas razões (Sonnentag & Fritz, 2007): primeiro, as experiências de aprendizagem criam novos recursos, como o sentimento de autoeficácia e novas competências (Hobfoll, 1989); segundo, atividades energéticas, que podem ser acompanhadas por experiências de aprendizagem que contribuem para o bem-estar, melhorando o humor. Zijlstra & Cropley (2006), propõe mesmo que, com relação ao processo de recuperação, é mais valioso envolver-se em atividades desafiadoras que ajudam a desenvolver e cultivar habilidades do que a descontrair passivamente, envolvendo-se em atividades sem grande esforço físico, como por exemplo, ver televisão (Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010).

2.4 CONTROLO DO TEMPO LIVRE

O controlo pode ser definido como a capacidade de um indivíduo escolher uma atividade de lazer, entre duas ou mais opções, bem como, quando e de que forma realizar a mesma (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Geurts, 2009).

Da mesma forma que as atividades de aprendizagem, a experiência de controlo do tempo livre também permitem sentimentos de autoeficácia e competência. Portanto, com base na teoria da conservação dos recursos (COR), podemos dizer que o controlo atua como um recurso externo e promove a recuperação de recursos durante o tempo de lazer. Além disso, o controlo permite que o indivíduo selecione as atividades que considera serem de maior recuperação, e assim incentivar o processo de recuperação (Costa, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007).

2.5 SONO

As experiências de recuperação são as experiências durante o tempo livre (não trabalho) que proporcionam a oportunidade de descontrair e recuperar do trabalho. Estas são cruciais para o estado afetivo de uma pessoa e existe evidência empírica de que afetam as horas de sono e a sua qualidade (Sonnentag & Zijlstra, 2006).

Uma perda de sono moderada é suficiente para causar défice de atenção e desempenho. A falta de sono ou a sua baixa qualidade pode significar que na manhã seguinte o indivíduo se sinta pouco recuperado e, como tal, seja menos capaz de enfrentar novas exigências e desafios (Costa, 2011; Zijlstra & Sonnentag, 2006).

A importância do sono no processo de recuperação pode também ser explicada com base na teoria de Conservação dos Recursos (COR) (Hobfoll, 1989), já que uma boa qualidade e quantidade de sono permitem a recuperação física do indivíduo (Tucker et al, 2008; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008). Além disso, de acordo com o modelo Esforço/Recuperação (Meijman

& Mulder, 1998), um sono de qualidade permite que o indivíduo se afaste das exigências do trabalho e, consiga assim promover a recuperação de recursos.

Também é interessante referir e comparar os componentes subjetivos do sono, avaliados mediante a percepção da qualidade do mesmo que é bem mais importante que a sua quantidade (Pilcher & Huffcutt, 1996). Isto porque as pessoas geralmente têm uma percepção fantasiada da qualidade do seu sono. De acordo com Paiva (2008), geralmente, indivíduos que relataram ter uma excelente qualidade do sono não têm efetivamente um sono tão bom como referem, e indivíduos que relataram ter uma má qualidade do sono não têm realmente um sono tão mau como dizem.

Introduzindo o conceito de desempenho que será abordado mais adiante neste estudo, Binnewies (2008) refere que o sono desempenha um papel importante para a recuperação no fim de semana e, conseqüentemente, para o desempenho semanal do indivíduo. De acordo com a mesma autora, esta declaração corresponde com os resultados de outros estudos que mostraram efeitos substanciais no sono a afetar os trabalhadores e a sua saúde e em variáveis relacionadas com o desempenho profissional (Pilcher & Huffcutt, 1996; Scott & Judge, 2006).

No entanto, algumas pesquisas revelam que as experiências de recuperação não preveem a qualidade do sono e, apesar da importância que lhe é atribuída, muitos estudos na área do trabalho e da saúde minimizam-na. Por exemplo, o mecanismo de associação entre *stress* ocupacional e distúrbios do sono ainda não está verdadeiramente explicado. Uma possível explicação é que os trabalhadores que desempenham funções stressantes mantêm altos níveis de atividade no período compreendido entre o final da noite e a manhã seguinte, estando muito despertos na hora de dormir, causando dificuldades em adormecer. Ainda, e segundo Sonnentag, Binnewies, & Mojza, (2008), isso pode dever-se ao facto de existir um conjunto de fenómenos noturnos (alimentação, bebida, ruídos noturnos) que produzem um impacto na qualidade de sono superior às experiências de recuperação. Outra explicação é a dificuldade das pessoas para se desligarem das exigências profissionais na hora de dormir, continuando o processo de ruminação sobre problemas de trabalho (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Apesar desta minimização, alguns estudos revelaram que a qualidade do sono pode originar serenidade para o dia seguinte, ou, caso não apresente qualidade, pode originar fadiga e dificuldade de concentração no dia seguinte o que pode afetar os recursos disponíveis para a realização das tarefas num dia de trabalho (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008). Neste sentido, podemos concluir que o sono é uma parte importante do processo de recuperação (Costa, 2011).

O sono descrito neste ponto e as restantes experiências de recuperação descritas nos pontos acima, estão relacionadas com o estado afetivo do indivíduo. Assim, uma experiência negativa (por exemplo, um indivíduo que não se distancie do trabalho) vai provocar no indivíduo

sentimentos negativos como a fadiga. No sentido contrário, uma experiência positiva (por exemplo o relaxamento) vai originar no indivíduo uma certa serenidade (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008).

Teoricamente, podemos dizer que a mesma atividade pode ter diferentes impactos sobre a recuperação de diferentes pessoas, ou seja, para alguns pode ser muito recuperadora, e para outros pode envolver ainda mais consumo de recursos. No entanto, parece que as experiências psicológicas subjacentes no processo de recuperação não diferem de uma pessoa para outra (Sonnentag & Fritz, 2007). Resumindo, se para um indivíduo a melhor forma de recuperar recursos é através de uma caminhada, para outro pode ser através da meditação. As atividades são diferentes, mas o processo subjacente é semelhante.

Para avaliar estas e outras experiências psicológicas implícitas no processo de recuperação, iremos utilizar o questionário de experiências de recuperação (ERS) que foi desenvolvido pela Sonnentag & Fritz (2007).

3. O DESEMPENHO INDIVIDUAL, DA TAREFA E CONTEXTUAL

Vários são os estudos que evidenciam relação entre a recuperação obtida em períodos de não trabalho e o seu desempenho profissional posterior (Sonnentag, 2003).

As mudanças em curso nas organizações, mercados, processos de trabalho e produtos pedem uma reconsideração da visão tradicional de desempenho de trabalho individual (Fritz & Sonnentag, 2009).

É importante referir que, o trabalhador pode atingir o máximo de desempenho quando possui o montante máximo de recursos alocado à tarefa que está a executar. Neste sentido, quantos mais recursos, por mais tempo, o trabalhador tem disponíveis para efetuar uma tarefa melhor será o seu desempenho. Se um indivíduo não conseguir ter o máximo de recursos para a tarefa que está a desempenhar, por exemplo porque se encontra muito cansado, o indivíduo não pode realizar o seu melhor. Naturalmente, esta alocação de recursos depende dos recursos que o indivíduo tem disponíveis, ou seja, os próprios recursos. Portanto, o processo de recuperação de recursos influencia o desempenho de um indivíduo ao longo do seu dia de trabalho (Beal, Weiss, Barros, & MacDermid 2005; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2010).

O desempenho individual é definido por Griffin, Neal, & Parker (2007) como a competência da tarefa individual, isto é, comportamentos individuais que reflitam as expectativas e exigências da tarefa de um indivíduo em oposição à exigência da tarefa de uma equipa (Sonnentag & Volmer, 2010).

Já para Borman & Motowidlo (1997) o desempenho é abordado como sendo um conceito multidimensional que se segmenta em desempenho da tarefa e desempenho contextual.

Assim, e segundo esta última definição, o desempenho da tarefa refere-se à contribuição de um indivíduo para o desempenho organizacional e engloba todas as atividades que permitem a transformação de matérias-primas em bens e serviços, ou seja, em produtos da organização (Borman & Motowidlo, 1997; Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009). Para o desempenho da tarefa contribui também a motivação do trabalhador que o fará encontrar os recursos necessários para alcançar os seus objetivos (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2007).

O desempenho contextual refere-se às atividades que contribuem indiretamente para o desempenho da organização, facilitando a execução de tarefas, mediante o ambiente psicológico, social e motivacional (Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009; Brandão 2004). Binnewies, Sonnentag & Mojza (2009), defendem que o desempenho contextual deverá mostrar

mudanças significativas ao longo do tempo, e sofrer variações consoante os recursos sejam alocados (Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009).

O *engagement* é uma das variáveis que podem ser estudadas quando se estuda o desempenho contextual, e neste estudo, será a mais abordada em detalhe.

O estado de recuperação de um indivíduo antes de iniciar a atividade laboral é visto como o resultado das experiências de recuperação, e também como o ponto de partida para o seu desempenho no local de trabalho (Costa, 2011; Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009).

De acordo com Beal, Weiss, Barros & MacDermid (2005), a restauração de recursos é fundamental para mostrar um bom nível de desempenho uma vez que, e como já referido anteriormente, o desempenho depende da quantidade de recursos alocados a uma tarefa (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009).

Os aspetos negativos da vida pessoal e a estimulação excessiva do indivíduo podem quebrar o seu equilíbrio físico e mental, colocando o trabalhador em *stress* e originar uma quebra no seu desempenho. (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2007).

Se o estado de recuperação obtido durante os períodos de não trabalho contribuir para o aumento de desempenho do colaborador no trabalho, é possível também que diminua o esforço que o mesmo indivíduo precisa de fazer para realizar as suas tarefas. Na verdade, quando pensamos em desempenho é essencial considerar que é possível obter um determinado nível de desempenho com diferentes níveis de esforço (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009). Investigações anteriores mostraram uma relação negativa entre as variáveis recuperação e esforço (Meijman & Mulder, 1998; Fritz & Sonnentag, 2006, Binnewies Sonnentag, & Mojza, 2009; Costa, 2011).

Assim, os indivíduos diferem no seu nível geral de desempenho profissional (Beal, Weiss, Barros, & MacDermid, 2005) e as suas características pessoais, tais como habilidade cognitiva e traços de personalidade influenciam o seu desempenho individual (Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009; Trougakos & Hideg, 2009).

O desempenho diário pode também ser afetado pela idade do indivíduo. Assim, trabalhadores com mais idade cognitiva podem ser diferentes de funcionários mais jovens, em termos por exemplo de inteligência fluída, visível na sua capacidade de resolver problemas (Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009). Assim, e embora a idade também esteja relacionada à maior experiência que pode estar relacionado a um maior nível geral de desempenho no trabalho, a diminuição dos recursos cognitivos e de autorregulação pode tornar mais difícil para os

trabalhadores mais velhos alocar recursos às tarefas e, portanto, pode estar relacionada à diminuição diária do desempenho no trabalho (Mojza, Sonnentag & Binnewies, 2009).

Alguns estudos mostraram que o sentimento de recuperação de manhã está positivamente relacionado com o desempenho de tarefas diárias. Ainda, alguns estudos demonstram que um indivíduo que esteja altamente recuperado após o fim de semana irá ter um melhor desempenho nas suas tarefas.(Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Sonnentag, 2003).

3.1 O *ENGAGEMENT* COMO UMA DIMENSÃO DO DESEMPENHO CONTEXTUAL

Um colaborador com *engagement* elevado é um colaborador que está disposto a ir mais além do que é esperado ou do que lhe é exigido. Assim, elevados níveis de *engagement* podem afetar e até melhorar o desempenho organizacional.

O *engagement* faz parte o desempenho contextual, já descrito no ponto acima, e quanto maior o desempenho mais positivo irá ser o ambiente de trabalho, com maior dedicação e motivação de todos os colaboradores (Rebocho, Semedo, & Santos, 2011).

Bakker (2009) citado por Rebocho, Semedo, & Santos (2011) menciona quatro razões para que os trabalhadores com um maior nível de *engagement* tenham também um melhor desempenho profissional: manifestam mais as suas emoções positivas, mostram melhor saúde física e psicológica, criam os próprios recursos laborais e pessoais e ainda conseguem transferir o seu *engagement* para os outros colegas de trabalho. Este último ponto, é extremamente importante quando estamos a falar em equipas e em pessoas que gerem equipas. Os gestores também têm um papel importante no desenvolvimento do *engagement* dentro das organizações e a sua forma de atuar dentro da organização vai influenciar as exigências e os recursos dos trabalhadores e consequentemente o *engagement* dos mesmos (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012).

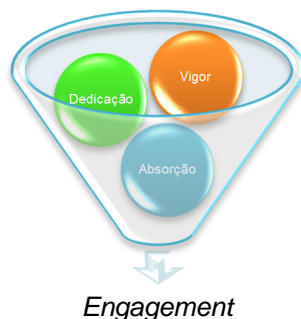
À semelhança do desempenho, nem todos os indivíduos apresentam o mesmo nível de *engagement*, e verificam-se ainda que existem diferenças de dia para dia no mesmo indivíduo (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012).

Fazendo ligação ao tema Recuperação abordado no ponto um deste estudo, e segundo Sonnentag (citado por Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012) os níveis de *engagement* são mais elevados quando os indivíduos estão melhor recuperados de manhã e faz com que os mesmos se sintam mais eficientes, otimistas, proactivos e com vontade de trabalhar, em comparação com os dias em que os recursos não estão totalmente recuperados. Neste seguimento, verifica-se que trabalhadores com mais recursos irão demonstrar maiores níveis de *engagement*, e possivelmente maior desempenho.

A definição deste conceito já tinha sido abordada por alguns autores em 2001 (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) mas, Schaufeli & Bakker em 2003, p.4, acabam por definir o *engagement* no trabalho da seguinte forma:

“Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior. Vigor is characterized by high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one’s work, and persistence even in the face of difficulties. Dedication refers to being strongly involved in one’s work and experiencing a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge. Absorption, is characterized by being fully concentrated and happily engrossed in one’s work, whereby time passes quickly and one has difficulties with detaching oneself from work”

Assim, para estes autores, o *engagement* no trabalho está relacionado com elevados níveis de energia e uma forte identificação com o trabalho que faz com o que os indivíduos lidem mais facilmente com as exigências das suas funções. Assim, os funcionários mais “engajados”, são mais propícios a completarem as suas tarefas e a executarem com êxito o seu trabalho (Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008).



Fonte: elaboração própria

Figura 2. Esquema ilustrativo do *engagement*

O *engagement* fornece uma perspectiva mais complexa sobre a relação do indivíduo com o seu trabalho. Para alguns autores (Schaufeli & Bakker, 2004; Acosta, Salanova, & Llorens, 2012), o *engagement* é um estado persistente, motivacional afetivo-cognitivo, não focado num objeto, acontecimento, indivíduo ou comportamento específico, mas sim caracterizado pelo vigor, dedicação e a absorção.

Analisando mais especificamente estas três dimensões do *engagement* temos:

- Vigor:

Schaufeli (2009) refere que o vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, pela vontade de investir esforços no trabalho e pela persistência em situações difíceis na prática da atividade profissional. Trata-se de um acontecimento individual ou comportamental.

- Dedicação:

Refere-se a um forte envolvimento no trabalho e a experimentar sentimentos de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio enquanto o indivíduo desempenha as suas funções.

- Absorção:

Define-se como estar completamente concentrado e imerso no seu trabalho, e ocorre quando o indivíduo sente que o tempo passa tão rápido que até tem dificuldade para largar o seu trabalho (Costa, 2011; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).

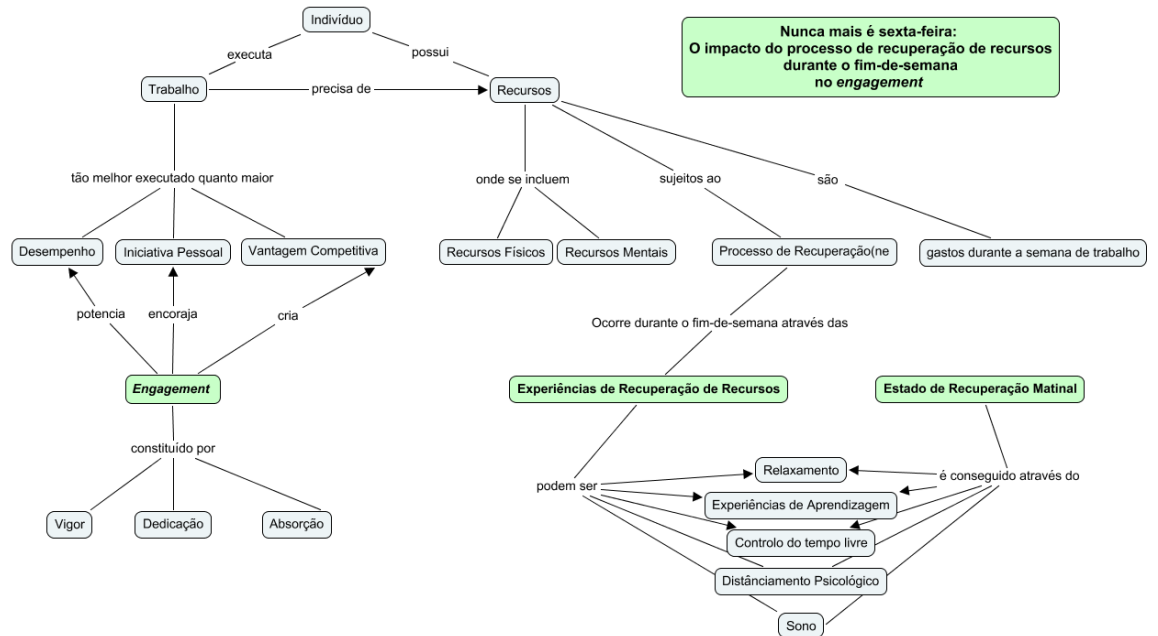
Estas dimensões foram avaliadas neste estudo através do instrumento de medição do *engagement* denominado *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) que foi validado para a população portuguesa pelos autores Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker em 2002.

É importante ainda referir que o *engagement* no trabalho é um conceito relevante para o estudo do bem-estar do indivíduo e do seu comportamento no trabalho. Trata-se de uma experiência, por si só, positiva que acaba por estar relacionada com o bom relacionamento no trabalho. Ainda, também pela positiva, está relacionado com o compromisso do indivíduo face ao seu trabalho o que acaba por afetar o seu desempenho profissional (Costa, 2011; Sonnentag, 2003).

Neste seguimento, e também de acordo com os autores Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008) o *engagement* profissional acarreta uma vantagem competitiva para as organizações e para os colaboradores.

Como já referido anteriormente, as organizações precisam de colaboradores com energia, que sejam dedicados e que se absorvam no seu trabalho, ou seja, que sejam trabalhadores “engajados” profissionalmente. Conseguindo este feito, a empresa diferencia-se entre outras empresas pela positiva (Bakker & Schaufeli, 2008).

Por último neste tópico, importa distinguir *engagement* no trabalho de *workaholism*. Enquanto no *workaholism* a relação com o trabalho é vivenciada através de sentimentos de tensão, irritabilidade, e fúria, no *engagement* essa vivência caracteriza-se por excitação, entusiasmo, energia, felicidade e prazer. (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012; Schaufeli, Taris, Rhenen, 2008; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl 2008).



Fonte: elaboração própria

Figura 3. Esquema ilustrativo do Enquadramento Teórico

Em modo de conclusão do enquadramento teórico, apresenta-se o esquema conceptual resumo acima que ajuda a entender a ligação de todos os conceitos e variáveis anteriormente apresentados.

PARTE II – INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

A investigação empírica encontra-se dividida em 4 partes: metodologia, resultados, discussão de resultados e conclusões.

1. METODOLOGIA

Neste capítulo dedicado à metodologia existem 6 partes: a primeira referente à caracterização do estudo; a segunda onde são apresentadas a população e amostra; de seguida, são descritos os instrumentos de recolha de dados utilizados; posteriormente as considerações éticas e os procedimentos e, por último, é descrita a forma de tratamento de análise de dados.

Foi efetuado um estudo exploratório descritivo, correlacional e longitudinal, resultante de uma revisão da literatura ao tema recuperação de recursos, *engagement* e outros com vista a identificar a literatura mais relevante da temática a estudar. Tal revisão pretendeu, essencialmente, identificar os artigos científicos mais relevantes e publicados nos últimos anos nesta temática.

O método de pesquisa foi desenvolvido de acordo com estudos anteriores, que tivemos acesso através da revisão da literatura, e considerando os objetivos desta pesquisa.

Com base nesta revisão de literatura, foram identificadas as variáveis, o modelo e as hipóteses/questões de investigação.

1.1 OBJETIVOS DO ESTUDO

Este estudo tem como objetivo principal compreender como as estratégias de recuperação dos recursos utilizadas durante o fim de semana influenciam o estado de recuperação matinal e o *engagement* ao longo da semana de trabalho.

Como objetivos específicos identificam-se:

1. Averiguar quais as estratégias de recuperação (o distanciamento psicológico, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, a perceção do controlo do tempo livre e a qualidade e quantidade de sono) que contribuem para o processo de recuperação do indivíduo durante o fim de semana.
2. Analisar a relação entre o estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o *engagement* durante a semana, nomeadamente através das dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho.

1.2 HIPÓTESES ESTATÍSTICAS

Uma hipótese é uma formulação provisória testável que posteriormente pode ser verificada tornando-se solução do problema. Após a definição dos objetivos de estudo, é importante formular as hipóteses de investigação com base na revisão de literatura efetuada (Freixo, 2011; Hill & Hill, 2005). Desta forma, para o nosso estudo, foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: O Estado de Recuperação Matinal na primeira semana pode ser explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

H2: O Estado de Recuperação Matinal na segunda semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

H3: O Estado de Recuperação Matinal na terceira semana pode ser explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

H4: O Estado de Recuperação Matinal na quarta semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

H5: O estado de recuperação de recursos na manhã de segunda-feira está correlacionado com a perceção do *engagement* nas quatro semanas de trabalho, avaliado à sexta-feira.

H6: Existem diferenças no que concerne ao género em relação ao *engagement* e ao Estado de Recuperação Matinal.

H7: Existem diferenças no *engagement* de acordo com a idade dos inquiridos

H8: O estado de recuperação matinal varia de acordo com a idade dos inquiridos

1.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população ou universo diz respeito ao conjunto de casos ou pessoas sobre os quais se pretende retirar conclusões (Hill & Hill, 2005). A população-alvo é constituída pelos profissionais do sector automóvel em Portugal Continental e Ilhas. A população amostral é representada pelos profissionais do sector automóvel a trabalhar no Grupo Salvador Caetano onde o estudo foi divulgado. Assim, a amostra é constituída por 146 profissionais do ramo automóvel sendo que no

Grupo Salvador Caetano trabalham 5.158 trabalhadores, dos quais foram contactos por e-mail 1682 indivíduos, que cumpriram os critérios de inclusão e que aceitaram fazer parte da mesma.

Os critérios de inclusão na amostra foram: ser profissional do sector automóvel que possua correio eletrónico e aceitar livremente participar no estudo respondendo ao inquérito lançado.

É de salientar que a amostra é uma parte da população e deve ser representativa da mesma para que as conclusões possam ser extrapoladas para ela (Hill & Hill, 2005).

Neste estudo, os participantes são escolhidos de acordo com um tipo de amostragem por conveniência, um método não probabilístico (Marôco, 2011).

1.4 PROCEDIMENTOS

Numa primeira fase realizou-se um contacto com o responsável pela organização, ao qual se efetuou um pedido de autorização para a concretização deste estudo.

Neste estudo foi utilizado um processo sistemático de recolha de dados, observáveis e quantificáveis com medição de resultados.

Nos estudos quantitativos é conveniente que se realize um pré-teste no sentido de confirmar a real compreensão e adequação das questões colocadas nos questionários pelos sujeitos. Isto foi concretizado para os três questionários utilizados neste estudo. Assim, realizou-se um pré-teste com indivíduos que não faziam parte da amostra utilizada por forma a identificar possíveis erros e falhas de interpretação nas questões. No entanto, não se efetuou nenhuma alteração aos questionários inicialmente enviados.

Tendo feito o pré-teste, os questionários foram enviados nas datas já acima referidas, para todos os indivíduos da amostra. Assim, os profissionais do ramo automóvel, receberam em todos os momentos, um *e-mail* com as instruções para o autopreenchimento do questionário via *online* e o seu respetivo link, incluindo uma nota explicativa acerca do estudo, como já referido anteriormente.

Um vez mais, a decisão de realizar pedido de divulgação do estudo e todos os questionários via *online* prendeu-se com a facilidade de chegar a todos os indivíduos da amostra, uma vez que a amostra contempla indivíduos de todo Portugal continental e ilhas.

Os inquéritos foram enviados durante a madrugada do próprio dia em que o mesmo deveria ser respondido. Foi dada a indicação que os questionários deveriam ser respondidos durante o período da manhã, no caso do questionário das Experiências de Recuperação, e durante a tarde de sexta-feira no caso do questionário UWES.

A opção de recolha de dados durante 4 semanas, e não de apenas de uma semana, deveu-se à preocupação de encontrar uma maior consistência e fiabilidade dos dados.

Mais detalhadamente, os questionários foram enviados via correio eletrónico para todos os colaboradores, possuidores de conta de correio eletrónico, nas seguintes datas:

- Questionário socioprofissional – dia 1 de Maio 2013
- Questionário Segundas-feiras – dias 6, 13, 20 e 27 de Maio 2013
- Questionário Sextas-feiras – dias 10, 17, 24 e 31 de Maio 2013

MAIO 2013						
DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Fonte: elaboração própria

Figura 4. Calendarização do envio dos questionários

A escolha das datas de coleta de dados teve dois critérios principais: o primeiro foi escolher quatro semanas sequenciais sem interrupção de feriados, evitando assim distorções nos resultados obtidos o segundo critério foi escolher uma data antes do início do verão e do consequente início de período de férias.

Deve notar-se que, a avaliação dos dados foi realizada apenas nos indivíduos da amostra que responderam a pelo menos 7 dos 8 questionários enviados. No final da recolha de dados obtivemos 2.123 questionários e após o tratamento inicial aos dados recolhidos, concluímos que a nossa amostra seria de 146 indivíduos.

Como se trata de um estudo longitudinal, e por forma a manter os inquiridos “interessados”, utilizamos como estratégia de sedução a atribuição de um prémio a ser sorteado por todos os participantes que respondessem aos 8 questionários. O prémio sorteado estava relacionado com as estratégias de recuperação durante o tempo livre.

Os inquéritos foram enviados para todos os trabalhadores que possuíam e-mail, ou seja, para 1.682 pessoas, das quais 850 tinham e-mail individual. Foram apresentados os objetivos deste estudo e por forma a facilitar o entendimento, foi também enviado um documento tipo contrato onde foram descritos por um lado, a contribuição dos inquiridos em termos de número de questionários para preencher, regularidade e tempo despendido, os benefícios da sua participação e o regulamento do sorteio de um prémio no final da investigação.

1.5 INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

Foram recolhidos e analisados dados no Grupo Salvador Caetano através de uma Metodologia Quantitativa através da aplicação de questionários de perguntas fechadas. Estes questionários foram solicitados via internet, pelas vantagens que este método apresenta, nomeadamente em termos de custos, rapidez na obtenção de respostas, e facilidade de processamento dos dados.

Os dados recolhidos foram de dois níveis: os dados gerais sociodemográficos, recolhidos na semana anterior ao envio do primeiro inquérito, na primeira semana de Maio e os dados recolhidos às segundas-feiras e sextas-feiras no período de inquérito, que teve lugar entre 5 e 31 de Maio de 2013. Estes dados semanais foram recolhidos todos durante quatro semanas, nos seguintes momentos: o questionário de segunda-feira, que avaliava as variáveis qualidade do sono, distanciamento psicológico, relaxamento, as experiências de aprendizagem, o controlo do tempo livre e o estado de recuperação matinal, antes do início da atividade de trabalho, e o questionário de sexta-feira, que avaliava as variáveis vigor, dedicação e absorção no final da atividade diária, antes de deixar o local de trabalho.

A fim de manter a confidencialidade dos dados, um PIN para cada participante, que consiste nas 3 primeiras letras do mês de nascimento e os quatro últimos dígitos do seu Cartão de Contribuinte foi criado. Este PIN ficou em todos os questionários e, assim, permitiu-nos comparar os dados obtidos durante o estudo, sem identificar o autor.

Os questionários apresentados no estudo vão de encontro à fundamentação teórica. Da análise da revisão bibliográfica estes instrumentos de avaliação foram selecionados de acordo com a sua consistência e fiabilidade, para conseguirmos resultados fiáveis em concordância com as características da população a examinar.

Ainda, e como forma de avaliar e validar as propriedades psicométricas deste e do seguinte instrumento utilizado, calculámos o coeficiente alfa de *Cronbach* de forma a mensurar a sua fiabilidade. O α de *Cronbach* mede a correlação entre as respostas dadas a um questionário pelos inquiridos. Segundo Murphy e Davidsholder (1988, citado por Maroco & Garcia-Marques, 2006), a escala de valores para o coeficiente alfa de *Cronbach* engloba os seguintes coeficientes: inferiores

a 0,60 são inadequados, entre 0.6 e 0.70 adequados com algumas carências, 0.7 e 0.8 adequados, de 0.8 a 0.85 bom e superior a 0.85 excelente (Marôco, 2011).

Assim, e medindo a consistência interna, os valores globais encontrados ao longo das 4 semanas, e para os dois questionários utilizados, foram sempre superiores a 0,85, logo classificando-se assim com uma consistência interna como muito boa (Marôco, 2011).

1.5.1 QUESTIONÁRIO DAS EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO

Este instrumento, encontra-se adaptado para a população portuguesa, e irá avaliar as atividades desenvolvidas durante o fim de semana e a sua implicação no estado de recuperação matinal.

Inicialmente o questionário apresenta questões relacionadas com o sono, adaptadas do questionário desenvolvido por Binnewies (2008). Assim, com o objetivo de avaliar a qualidade do sono, colocou-se a seguinte questão: “*Durante o fim de semana a qualidade do meu sono foi ...*” e com a escala “*muito mau; mau; bom e muito bom*”.

Posteriormente, avaliamos o número de horas de sono com 3 questões. Utiliza-se uma escala de resposta de Likert, com cinco categorias de respostas, variando de *Discordo completamente a Concordo completamente*. Assim, para avaliar o sono utilizamos 4 itens cujos alfas de Cronbach de referência variam entre 0,85 e 0,89 (Binnewies, 2008) e neste estudo variam entre 0,80 e 0,85.

Estes valores descritos acima da variável sono, e os que iremos ver de seguida das quatro experiências de recuperação, podem ser consultados na tabela 1.

Tabela 1 : Coeficientes de fiabilidade (α de *Cronbach*) do questionário experiências de recuperação

Dimensões	Amostras (n=146)	
Semana 1	$\alpha=0,884$	Itens
Qualidade do sono	0,802	4
Distanciamento psicológico	0,850	4
Relaxamento	0,784	4
Experiências de aprendizagem	0,846	4
Controlo do tempo livre	0,810	4
Estado de recuperação matinal	0,919	4
Semana 2	$\alpha=0,923$	Itens
Qualidade do sono	0,853	4
Distanciamento psicológico	0,909	4
Relaxamento	0,826	4
Experiências de aprendizagem	0,885	4
Controlo do tempo livre	0,812	4
Estado de recuperação matinal	0,935	4
Semana 3	$\alpha=0,923$	Itens
Qualidade do sono	0,849	4
Distanciamento psicológico	0,933	4
Relaxamento	0,859	4
Experiências de aprendizagem	0,874	4
Controlo do tempo livre	0,919	4
Estado de recuperação matinal	0,935	4
Semana 4	$\alpha=0,925$	Itens
Qualidade do sono	0,842	4
Distanciamento psicológico	0,906	4
Relaxamento	0,823	4
Experiências de aprendizagem	0,924	4
Controlo do tempo livre	0,913	4
Estado de recuperação matinal	0,947	4

Para além do sono, neste questionário são analisadas as quatro estratégias de recuperação acima já referidas (o distanciamento psicológico, as experiências de aprendizagem, o relaxamento e o controlo do tempo livre) através de 4 itens cada. Para avaliar o distanciamento psicológico do indivíduo face ao trabalho, são utilizadas questões como “*No fim de semana, esqueci-me completamente do trabalho*” ou “*No fim de semana, nunca pensei no trabalho*”. Quando se refere ao relaxamento, as questões são do género “*No fim de semana, atirei o trabalho para trás das costas e relaxei*”. As experiências de aprendizagem apresentam itens como “*Este fim de semana,*

aprendi coisas novas". Por último o controlo do tempo livre é avaliado por questões como "*No fim de semana, senti que posso decidir por mim o que fazer*".

Esta avaliação de experiências através deste questionário foi desenvolvida em 2007 pelos autores Sonnentag & Fritz que obtiveram um alfa de *Cronbach* de 0.84 para o distanciamento psicológico, de 0.85 para o relaxamento, de 0.79 para a aprendizagem e de 0.85 para o controlo do tempo livre. Neste estudo, os valores foram, entre 0.85 e 0.93 para o distanciamento psicológico, entre 0.79 e 0.85 para o relaxamento, entre 0.84 e 0.92 para as experiências de aprendizagem, e entre 0.81 e 0.81 para o controlo do tempo livre. Os valores detalhados por semana e por dimensão podem ser visualizados na tabela 1 deste documento.

Posteriormente, avaliamos o estado de recuperação matinal, através de uma escala de 4 itens desenvolvida por Sonnentag & Krueger, (2006). (Ex. de item: "*Esta manhã, sinto-me completamente descansado (a)*") Para estes itens os alfas de *Cronbach* originais são de 0.91 (e no nosso estudo variam entre 0.91 e 0.94).

1.5.2 QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO ENGAGEMENT - *Utrecht Work Engagement Scale*

UWES

Este questionário avalia as três dimensões do *engagement* no trabalho: vigor, dedicação e absorção e foi desenvolvido e adaptado por Schaufeli & Bakker (2003).

Assim, foi solicitado aos inquiridos que descrevessem sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional. O *engagement* profissional foi medido por uma versão portuguesa da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) de Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002). A escala UWES é constituída por 17 itens, e por uma escala de resposta tipo Likert, com sete categorias de respostas, variando entre *Nunca* e *Sempre*.

Na sua versão original, a escala do UWES de 17 itens obteve um Alfa de *Cronbach* global de 0.93, sendo que detalhadamente foi de 0.83 para o Vigor, 0.92 para a Dedicação e 0.82 para a Absorção (Schaufeli & Bakker, 2003). Nesta investigação, calculamos os alfas para as três dimensões bem como para a escala global. Como se pode analisar na tabela 2, os valores de alpha obtidos são superiores a 0,853, podendo-se concluir que a consistência do instrumento escolhido é excelente (Marôco, 2011). Na tabela 2 estão expostos os valores por dimensão e por semana destas três dimensões.

Tabela 2 : Coeficientes de fiabilidade (α de *Cronbach*) do questionário (UWES)

Dimensões	Amostras (n=146 / 4 itens)	
Semana 1	$\alpha=0,957$	Itens
Vigor	0.883	4
Dedicação	0.929	4
Absorção	0.853	4
Semana 2	$\alpha=0,964$	Itens
Vigor	0.908	4
Dedicação	0.934	4
Absorção	0.892	4
Semana 3	$\alpha=0,973$	Itens
Vigor	0.925	4
Dedicação	0.953	4
Absorção	0.924	4
Semana 4	$\alpha=0,973$	Itens
Vigor	0.917	4
Dedicação	0.948	4
Absorção	0.936	4

Neste instrumento, o vigor é avaliado pelos itens 1, 4, 8, 12, 15 e 17, a dimensão dedicação é avaliada pelos itens 2,5,7,10 e 13 e a absorção é medida através dos itens 3,6,9,11,14 e 16.

O vigor é avaliado por itens como “*No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia*” ou “*Quando me levanto de manhã, sinto vontade de ir trabalhar*”, ou seja, itens que se referem aos níveis de energia e resiliência, ao esforço aplicado, ao não se cansar com facilidade, e persistir diante das dificuldades.

A dedicação é abordada por cinco itens, entre eles “*Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade*” que se referem ao entendimento de cada trabalhador do significado pelo trabalho, ou seja, se se sentem entusiasmados e orgulhosos em relação ao seu trabalho, e se o mesmo o inspira e se o desafia diariamente.

A absorção é medida por seis questões que analisam até que ponto o trabalhador está totalmente submerso no seu trabalho, tem dificuldades em se distanciar psicologicamente dele, analisa se o tempo passa rapidamente e se ele se consegue abstrair e esquecer de tudo à sua volta. Questões como “O tempo passa “a voar” quando estou a trabalhar” ou “Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente” fazem parte desta dimensão.

1.5.3 QUESTIONÁRIO SOCIOPROFISSIONAL

Para além dos instrumentos anteriormente apresentados é também utilizado um questionário socioprofissional (*ver anexo III*), construído com o intuito de complementar informação dos inquiridos, recolhendo dados específicos sobre características pessoais e profissionais, que se prevê poderem exercer influência sobre a variável em estudo.

A maioria dos itens é de resposta fechada, alguns dos quais são recodificados posteriormente, de acordo com as respostas obtidas.

Assim este questionário recolhe informação sobre os seguintes dados socioprofissionais: género, idade, estado civil, nº de filhos, habilitações literárias, nº de anos de serviço, local de trabalho, função que executa, tipo de vínculo, e nº de horas trabalhadas.

1.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

A análise estatística foi, entretanto, processada informaticamente com recurso a programas de tratamento estatístico, o SPSS versão 21.0.

Num primeiro passo, prévio à análise de resultados, procedeu-se ao tratamento de dados. O software utilizado para responder ao questionário permite “forçar resposta”, não permitindo que os inquiridos terminem o inquérito sem responder a todas os itens. No entanto, alguns inquiridos não responderam a alguns inquéritos durante o período do estudo. Para efeitos deste estudo, apenas consideramos os indivíduos que responderam à totalidade dos inquéritos e os que falharam um questionário, ou seja, cada indivíduo da nossa amostra respondeu a pelo menos 8 questionários dos 9 solicitados.

Nesta fase, foi efetuada a transformação dos valores do questionário, criaram-se as variáveis *score* para cada dimensão dos dois questionários utilizados, UWES e Experiências de Recuperação, assim como *score* total.

De seguida, caracterizou-se a amostra através de medidas de estatística descritiva aplicada às variáveis demográficas dos participantes. Para as variáveis qualitativas utilizaram-se frequências absolutas (*n*) e frequências relativas (%). Para as variáveis quantitativas “idade”, “nº filhos” e “nº anos de serviço” usaram-se valores mínimos e máximo, mediana, média (*M*) e desvio-padrão (*DP*) (Marôco, 2011).

Foram efetuadas análises de fiabilidade (alfa de *Cronbach*), para as diferentes escalas, de forma a avaliar a consistência interna dos instrumentos escolhidos.

Ainda dentro da análise estatística, e para a primeira hipótese deste estudo, utilizou-se a regressão linear múltipla por moda a medir impactos entre variáveis. (Field, 2009).

Para as restantes hipóteses, efetuou-se a análise através do Coeficiente de Correlação de *Pearson*, pois permite determinar o grau de associação linear entre variáveis.

Estabeleceu-se, para todas as análises estatísticas, um nível de significância de 0,05 (Marôco, 2011).

1.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Independentemente da natureza do projeto de investigação, existem princípios éticos que precisam de ser respeitados, cujo cumprimento é da responsabilidade do investigador (Almeida & Freire, s.d.; Fortin, 2009; Martins, 2008; Vale, 2007).

Relativamente à recolha e tratamento de dados, remete-se para o direito à privacidade, o direito ao anonimato e à confidencialidade (Almeida & Freire, s.d.; Fortin, 2009; Freixo, 2011; Martins, 2008; Vale, 2007). Estes encontram-se previstos em legislação nacional e internacional. Quanto ao direito à privacidade, a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi, a 10 de Dezembro de 1948, o primeiro instrumento a prevê-lo como direito fundamental a ser respeitado e assegurado, no seu artigo 12.º. Na Constituição da República Portuguesa atual (Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto), este é determinado no artigo 26º, Outros direitos pessoais, do título II, Direitos, liberdades e garantias, do capítulo I, Direitos, liberdades e garantias pessoais. Também o Código Civil estabelece o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, no artigo 80º (no título II, Relações Jurídicas, do subtítulo I, Das pessoas, do capítulo I, Pessoas Singulares, na secção II, Direitos de Personalidade).

É a proteção de dados que confere às pessoas o direito de decidir o consentimento ou a proibição da utilização dos dados pessoais de que são titulares. Assim, o enquadramento legal nacional, certifica, ainda, a Proteção de Dados Pessoais, na Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro.

A confidencialidade diz respeito a uma característica da informação recolhida que deve ser mantida guardada – anonimato. Neste sentido, a identidade dos participantes é protegida, não sendo possível de ser associada às respostas individuais (Fortin, 2009; Freixo, 2011).

Não esquecendo o direito a um tratamento justo e equitativo, os participantes devem ser informados acerca da natureza, objetivos, fases e métodos da investigação, assim como dos seus direitos e potenciais consequências, através de informação escrita, remetendo para a existência de um consentimento livre e esclarecido (Almeida & Freire, s.d.; Fortin, 2009; Freixo, 2011;

Martins, 2008; Vale, 2007). Este deve esclarecer a finalidade e métodos da investigação, assim como os direitos dos participantes e as suas potenciais consequências (Fortin, 2009).

Teve-se em consideração o direito à autodeterminação, relacionado com a autonomia de decisão individual de participar, ou não, no presente estudo e da sua liberdade em se retirar do mesmo em qualquer fase da sua participação (Almeida & Freire, s.d.; Freixo, 2011; Martins, 2008; Vale, 2007).

Invoca-se, ainda, o princípio de beneficência e não maleficência, que se refere ao facto de os benefícios devem ser superiores aos riscos (Fortin, 2009; Martins, 2008; Vale, 2007). Assim, acrescenta-se o dever ético do investigador em divulgar os resultados do seu estudo, de modo a que a população, e nomeadamente os participantes, possam obter benefícios futuros (Martins, 2008).

2. RESULTADOS

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra consiste num total de 146 profissionais do sector automóvel, dos quais, em termos de **género**, 96 (65.8%) são do sexo masculino e 50 (34.2%) são do sexo feminino.

No que diz respeito à **idade**, esta varia entre um mínimo de 24 anos e um máximo de 61, tendo uma média de 39.99 anos, com um desvio-padrão de 8.557 anos, mediana de 39 anos e moda de 35 anos.

Relativamente ao **estado civil** verifica-se que a maioria da amostra é casada ou vive em união de facto 70.5%, 17.1% são solteiros; 11.6% dos elementos estão divorciados ou separados e 0.7% são viúvos. Tendo como objetivo detetar de que forma esta condição provoca alterações no estado de recuperação e no *engagement*, esta variável foi ainda recodificada em **estado marital** (casado ou não casado).

Quanto à existência de **filhos**, a maior parte da amostra tem filhos – 67.8%, o que corresponde a 99 indivíduos, e 47 elementos não têm filhos (32.2%).

No que se refere às **habilitações literárias**, o grupo com maior predominância de indivíduos é o do ensino secundário com 65 indivíduos, correspondendo a 44.5% da amostra. Com o ensino obrigatório e com o bacharelato existem 8 elementos cada (5.5%), com licenciatura 50 indivíduos (34.2%), com doutoramento 15 (10.3%).

Tabela 3. Distribuição de frequências da amostra em função das variáveis sociodemográficas

		<i>n</i>	%
Género	Feminino	50	34.2%
	Masculino	96	65.8%
Idade (anos)	Mínimo	24	
	Máximo	61	
	Média	39.99	
	Desvio padrão	8.557	
	Moda	35	
Estado Civil	Solteiro	25	17.1%
	Casado/União de facto	103	70.5%
	Divorciado/Separado	17	11.6%
	Viúvo	1	0.7%
Estado marital	Casado	103	70.5%
	Não casado	43	29.5%

Filhos	0 (não têm)	47	32.2%
	1 filho	51	34.9%
	2 filhos	46	31.5%
	3 ou mais filhos	2	1.4%
Habilitações literárias	Ensino obrigatório	8	5.5%
	Ensino Secundário	65	44.5%
	Bacharelato	8	5.5%
	Licenciatura	50	34.2%
	Doutoramento	15	10.3%

A **função** dos participantes foi agrupada nas seguintes categorias: Administrativo, Assessor de serviço, Chefe de vendas, Diretor, Profissional de peças, Rececionista, Técnico, Vendedor e Outros. Encontram-se na amostra 47 administrativos (32.2% da amostra), 12 vendedores (8.2%), 20 técnicos (13.7%), 9 assessores de serviço e 9 chefes de vendas (6.2%), 6 diretores (4.1%) 13 profissionais de peças (8.9%) e 1 rececionista (0.7%). O grupo Outros compreende 29 profissionais (19.9% da amostra), onde estão abrangidos profissionais das seguintes categorias: informáticos, gestores de produto, consultores, programadores entre outros.

Quanto à variável **empresa**, verifica-se que a maioria dos inquiridos trabalha na Caetano Auto (n=56; 38.4%); ainda uma parcela significativa com 43 indivíduos pertence à TCAP (29.5%); 8 dos inquiridos trabalham na Rigor (5.5%) e 39 inquiridos (26.7%) trabalham em outras empresas do grupo.

Face ao **tipo de vínculo**, verifica-se que a grande maioria dos indivíduos estão vinculados através de contrato sem termo com n=130 (89% da amostra), e os restantes 16 indivíduos possuem um contrato a termo (11%).

Relativamente ao **tempo de serviço**, observa-se como valor mínimo 2 anos e como máximo 41, tendo como mediana 13 e sendo 7 a classe modal. A média é 15.92 e o desvio-padrão 10.157. Para fins de análise de resultados esta variável foi agrupada em três categorias: menos de 10 anos de trabalho, entre 11 e 15 anos, e mais de 15 anos de trabalho, conforme a tabela apresentada.

Em termos de **horas de trabalho semanal**, a maioria dos inquiridos (92, 63% da amostra) trabalham mais de 8 horas; 52 indivíduos (35.6%) praticam um horário completo de 8 horas, e apenas 2 praticam um horário inferior às 8 horas (1.4%).

Tabela 4. Distribuição de frequências da amostra em função das características profissionais

		<i>n</i>	%
Função	Administrativo	47	32,2%
	Outra	29	19,9%
	Assessor de serviço	9	6,2%
	Chefe de vendas	9	6,2%
	Diretor	6	4,1%
	Profissional de peças	13	8,9%
	Rececionista	1	0,7%
	Técnico	20	13,7%
	Vendedor	12	8,2%
Empresa	TCAP	43	29,5%
	Caetano Auto	56	38,4%
	Rigor	8	5,5%
	Outra	39	26,7%
Tipo de vínculo	Contrato a termo	16	11%
	Contrato sem termo	130	89%
Tempo de serviço (anos)	≤ 10 anos	59	40,69%
	11<TS≤15	28	19,31%
	≥ 16 anos	58	40%
Horas de trabalho semanal	Menos de 8 horas	2	1.4%
	Horário completo – 8 horas	52	35.6%
	Mais de 8 horas	92	63%

2.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Neste tópico apresenta-se a evolução dos valores médios das variáveis e das diferentes escalas utilizadas ao longo das 4 semanas.

Na tabela 5 apresentam-se os valores da Média e Desvio Padrão para as experiências de recuperação ao longo das 4 semanas em estudo.

Tabela 5 : Valores médios e desvio padrão da escala ERS (n=146)

	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Estado de recuperação matinal	3,23	0,79	3,42	0,83	3,40	0,84	3,36	0,81
Sono	3,51	0,97	3,59	0,97	3,66	0,92	3,50	0,90
Distanciamento Psicológico do Trabalho	2,78	0,82	3,11	0,94	3,02	1,02	3,16	0,88
Relaxamento	3,52	0,73	3,71	0,72	3,54	0,84	3,62	0,67
Experiências de Aprendizagem	2,96	0,75	3,12	0,81	3,16	0,82	3,22	0,80
Controlo do Tempo Livre	3,53	0,68	3,69	0,70	3,65	0,84	3,72	0,73

Com base na tabela 5, observa-se que as experiências de recuperação apresentam valores médios superiores a 3 para a maioria das semanas, com exceção das variáveis distanciamento psicológico e experiências de aprendizagem na primeira semana, cujo média é ligeiramente inferior com os valores de 2.78 (DP=0,82) e 2.96 (DP=0,75), respetivamente.

Na tabela 6 apresentam-se os valores da Média e Desvio Padrão para as 3 dimensões do *engagement* e para as 4 semanas em estudo.

Tabela 6 : Valores médios e desvio padrão da escala UWES (n=146)

	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
VIGOR	3,91	1,05	3,91	1,04	4,06	1,07	3,98	1,06
DEDICAÇÃO	4,02	1,20	4,03	1,18	4,07	1,16	3,99	1,28
ABSORÇÃO	3,87	1,06	3,92	1,07	4,02	1,10	3,92	1,19

Na tabela acima, apresentam-se os valores médios obtidos para a escala do *engagement*, registados para cada uma das semanas e observa-se que a componente dedicação apresenta, ao longo da semana, um valor médio superior a quatro com exceção da quarta semana. O vigor e a absorção apresentam valores ligeiramente abaixo de quatro com a exceção da terceira semana em que a média é superior a quatro nestas duas componentes.

2.3 TESTES DE HIPÓTESES

Começamos por analisar a correlação entre as variáveis percepção da qualidade do sono, distanciamento psicológico do trabalho, experiências de relaxamento, envolvimento em atividades de aprendizagem e a percepção do controlo do tempo livre, durante o fim de semana e o estado de recuperação matinal. Esta análise pode ser observada na tabela seguinte.

Tabela 7 : Correlações de *Pearson* entre as experiências de recuperação e o estado de recuperação matinal

n=146	Estado de recuperação matinal			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Sono	0,467**	0,481**	0,498**	0,372**
Distanciamento Psicológico do Trabalho	0,334**	0,412**	0,231**	0,225**
Relaxamento	0,427**	0,484**	0,442**	0,507**
Experiências de Aprendizagem	0,198**	0,334**	0,386**	0,490**
Controlo do Tempo Livre	0,435**	0,525**	0,503**	0,490**

**p < 0,01

Podemos concluir, que a um nível de significância de 1%, que existe relação positiva entre todas as variáveis de recuperação e o Estado Recuperação Matinal. O que se depreende que quanto melhor o sono, o controlo do tempo livre, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, e o distanciamento psicológico, melhor será o estado de recuperação matinal, em todas as semanas.

No que concerne à primeira semana, verificamos que existe correlação entre todos os fatores. O sono ($r=0.467$, $p < 0,01$) e o controlo do tempo livre ($r = 0.435$, $p < 0.01$) apresentam as correlações mais positivas. Esta tendência mantém-se até à terceira semana.

Na quarta semana, o sono continua a ter uma correlação significativa, ($r=0.372$, $p<0,01$) embora o relaxamento apresente, nesta semana uma correlação mais forte com o Estado de Recuperação Matinal ($r=0.507$, $p<0,01$).

Desta forma, verificamos que em todas as semanas, e em todas as dimensões, existe uma correlação positiva e estatisticamente significativa.

Analisando agora os resultados respeitantes ao teste das hipóteses definidas para esta investigação.

H1: O estado de recuperação matinal na primeira semana pode ser explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

Para testar esta hipótese recorreu-se ao modelo de regressão linear múltipla, reportando-se de seguida os resultados obtidos.

Para analisar em que medida o estado de recuperação matinal é explicado pelas variáveis das experiências de recuperação, realizamos o teste de regressão linear múltipla. Através da tabela 8 pode observar-se que 36.7% do estado de recuperação matinal é explicado por este modelo.

Tabela 8 : Resultados sumários da regressão linear múltipla na semana 1

R	R2	R2 ajustado
0,623 ^a	0,389	0,367

A tabela 9 apresenta o valor F que é usado para determinar a significância global do modelo. Neste caso, temos um valor que revela significância, $R^2=0,389$, $F(5/140)=17,792$, $p<0,001$.

Tabela 9 : Estatísticas do teste

	SS	df	MS	F	Sig.
Regressão	35,455	5	7,091	17,792	0,000 ^b
Residual	55,798	140	0,399		
Total	91,253	145			

Na tabela 10 obtemos os resultados das diferentes dimensões, que nos permite constatar que, no presente modelo, a dimensão sono ($\beta = 0,309$, $t = 4,294$, $p < 0,001$) é o principal preditor do estado de recuperação matinal, contribuindo para a sua explicação com 31%, seguido do controlo do tempo livre ($\beta = 0,276$, $t = 3,861$, $p < 0,001$) e do distanciamento psicológico ($\beta = 0,161$, $t = 1,984$, $p < 0,05$). As restantes dimensões, não apresentam impacto significativo no estado de recuperação matinal.

Tabela 10 : Coeficiente da regressão linear múltipla

	B	T	Sig.
Sono	0,309	4,294	0,000
Distanciamento psicológico	0,161	1,984	0,049
Relaxamento	0,142	1,580	0,116
Controlo TL	0,276	3,861	0,000
Experiências de aprendizagem	0,050	0,648	0,518

Logo, conclui-se que, para um nível de significância de 0,05, existem evidências estatísticas suficientes para afirmar parcialmente H1, uma vez que só o sono apresenta impacto no Estado de Recuperação matinal.

H2: O ERM na segunda semana pode ser explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

Para testar esta hipótese recorreu-se igualmente ao modelo de regressão linear múltipla, reportando-se de seguida os resultados obtidos.

Na tabela 11 pode observar-se que 39.8% do estado de recuperação matinal é explicado por este modelo.

Tabela 11 : Resultados sumários da regressão linear múltipla

R	R2	R2 ajustado
0,647	0,419	0,398

A tabela 12 apresenta o valor F que é usado para determinar a significância global do modelo. Neste caso, temos um valor que revela significância, $R^2 = 0,398$, $F(5/140) = 20,203$, $p < 0,001$.

Tabela 12 : Estatísticas do teste

	SS	df	MS	F	Sig.
Regressão	42,270	5	8,454	20,203	0,000
Residual	58,584	140	0,418		
Total	100,854	145			

Na tabela 13 obtemos os resultados das diferentes dimensões, que nos permite constatar que, no presente modelo, a dimensão controlo do tempo livre ($\beta = 0,283$, $t = 3,625$, $p < 0,001$) é o principal preditor do estado de recuperação matinal, contribuindo para a sua explicação com 28%, seguido do sono ($\beta = 0,266$, $t = 3,612$, $p < 0,001$) As restantes dimensões, não apresentam impacto significativo no estado de recuperação matinal.

Tabela 13 : Coeficiente da regressão linear múltipla

	β	t	Sig.
Sono	0,266	3,612	0,000
Distanciamento psicológico	0,157	1,711	0,089
Relaxamento	0,080	0,782	0,436
Controlo TL	0,283	3,625	0,000
Experiências de aprendizagem	0,117	1,541	0,126

Logo, conclui-se que, para um nível de significância de 0.05, existem evidências estatísticas suficientes para afirmar parcialmente H2.

H3: O ERM na terceira semana pode ser explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

Para analisar em que medida o estado de recuperação matinal é explicado pelas variáveis das experiências de recuperação, realizamos o teste de regressão linear múltipla.

Através da tabela 14 pode observar-se que 42.1% do estado de recuperação matinal é explicado por este modelo.

Tabela 14 : Resultados sumários da regressão linear múltipla na semana 3

R	R2	R2 ajustado
0,664	0,441	0,421

A tabela 15 apresenta o valor F que é usado para determinar a significância global do modelo. Neste caso, temos um valor que revela significância, $R^2 = 0,421$, $F(5/140) = 22,121$, $p < 0,001$.

Tabela 15 : Estatísticas do teste

	SS	df	MS	F	Sig.
Regressão	44,625	5	8,925	22,121	0,000
Residual	56,485	140	0,403		
Total	101,110	145			

Na tabela 16 observamos os resultados das diferentes dimensões, que nos permite constatar que, no presente modelo, a dimensão sono ($\beta = 0,371$, $t = 5,176$, $p < 0,001$) é o principal preditor do estado de recuperação matinal, contribuindo para a sua explicação com 37%, seguido do controlo do tempo livre ($\beta = 0,281$, $t = 3,827$, $p < 0,001$), e das experiências de aprendizagem ($\beta = 0,239$, $t = 3,239$, $p < 0,001$). As restantes dimensões, não apresentam impacto significativo no estado de recuperação matinal.

Tabela 16 : Coeficiente da regressão linear múltipla

	β	t	Sig.
Sono	0,371	5,176	0,000
Distanciamento psicológico	-0,003	-0,037	0,970
Relaxamento	0,054	0,544	0,587
Controlo TL	0,281	3,827	0,000
Experiências de aprendizagem	0,239	3,239	0,001

Logo, conclui-se que, para um nível de significância de 0.05, existem evidências estatísticas suficientes para afirmar parcialmente H3.

H4: O ERM na quarta semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre.

Para analisar em que medida o estado de recuperação matinal é explicado pelas variáveis das experiências de recuperação, realizamos novamente o teste de regressão linear múltipla.

Através da tabela 17 pode observar-se que 36.6% do estado de recuperação matinal é explicado por estas variáveis.

Tabela 17 : Resultados sumários da regressão linear múltipla S4

R	R2	R2 ajustado
0,623	0,388	0,366

A tabela 18 apresenta o valor F que é usado para determinar a significância global do modelo. Neste caso, temos um valor que revela significância, $R^2 = 0,366$, $F(5/140) = 17,748$, $p < 0,001$.

Tabela 18 : Estatísticas do teste

	SS	df	MS	F	Sig.
Regressão	36,885	5	7,377	17,748	0,000
Residual	58,192	140	0,416		
Total	95,077	145			

Na tabela 19 observamos os resultados das diferentes dimensões, que nos permite constatar que, no presente modelo, a dimensão experiências de aprendizagem ($\beta = 0,276$, $t = 3,286$, $p < 0,001$) é o principal preditor do estado de recuperação matinal, contribuindo para a sua explicação com 28%, seguido do controlo do tempo livre ($\beta = 0,208$, $t = 2,514$, $p < 0,01$), e do sono ($\beta = 0,191$, $t = 2,563$, $p < 0,01$). As restantes dimensões, não apresentam impacto significativo no estado de recuperação matinal. Logo, conclui-se que, para um nível de significância de 0.05, existem evidências estatísticas suficientes para parcialmente afirmar H4.

Tabela 19 : Coeficiente da regressão linear múltipla

	β	T	Sig.
Sono	0,191	2,563	0,011
Distanciamento psicológico	-0,001	-0,014	0,989
Relaxamento	0,157	1,556	0,122
Controlo TL	0,208	2,514	0,013
Experiências de aprendizagem	0,276	3,286	0,001

Seguidamente, e com o intuito de compreender a relação entre as variáveis de recuperação estudadas, o estado de recuperação matinal e o *engagement*, o procedimento estatístico escolhido foi o da correlação, uma vez que o mesmo permite apurar o grau de associação entre variáveis (Pereira, 2008).

Neste sentido, e nas restantes hipóteses deste estudo, foi utilizado o procedimento estatístico do coeficiente de correlação de *Pearson* que é uma medida de intensidade da relação que existe entre duas variáveis quantitativas e foi proposta por Karl *Pearson* em 1896. A variação deste coeficiente de correlação encontra-se entre os valores -1 e 1, em que o -1 representa uma correlação inversa ou negativa (quando uma das variáveis aumenta a outra diminui) e o 1 indica uma correlação direta ou positiva (as variáveis variam no mesmo sentido). O valor zero indica que não existe relação linear entre as variáveis (Field, 2009; Murteira, Ribeiro, Silva, & Pimenta, 2007).

Assim, no que se refere à hipótese 5 foi então escolhido o coeficiente de correlação de *Pearson*.

H5: O estado de recuperação de recursos na manhã de segunda-feira está correlacionado com a perceção do *engagement* nas quatro semanas de trabalho, à sexta-feira.

Na tabela seguinte apresenta-se as correlações existentes entre estado de recuperação matinal e o *engagement*, nas quatro semanas do estudo.

Tabela 20 : Correlações de *Pearson* entre o estado de recuperação matinal e o *Engagement*

n=146	Engagement			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Estado de recuperação matinal	0,318**	0,206**	0,187*	0,393**

**p < 0,001; *p < 0.05

O coeficiente de correlação de *Pearson* mede, como já referido, o grau de associação linear entre duas variáveis quantitativas. Utilizado nesta hipótese permite declarar que o estado de recuperação matinal está relacionado positivamente com o *engagement*, em todas as semanas. De acordo com a tabela acima, verifica-se que ao nível de significância de 5% que há uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o estado de recuperação matinal e o *engagement* na terceira semana ($r=0.187, p=0.012$). Com um nível de significância de 1%, verifica-se uma relação positiva na primeira semana ($r=0.318, p<0.01$), na segunda semana ($r=0.206, p=0.006$) e na quarta semana ($r=0.393, p<0.01$). Com base nestes resultados podemos igualmente confirmar H5.

H6: Existem diferenças no que concerne ao género na relação existente entre o *engagement* e o estado de recuperação matinal.

Para confirmarmos a hipótese seguinte, utiliza-se um teste t de *Student* que é preferencialmente utilizado quando estamos perante dois grupos, neste caso, as variáveis sexo.

Na tabela 21, observam-se os valores médios obtidos para as escalas do *engagement* e das experiências de recuperação, por género dos indivíduos.

Tabela 21 : Valores médios e desvio padrão das escalas UWES e ERS por género (n=146)

		Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
Sexo		Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Feminino (n=50)	<i>Engagement</i>	3,74	1,23	3,72	1,20	3,86	1,21	3,68	1,21
	Estado de recuperação matinal	3,00	0,79	3,31	0,80	3,33	0,76	3,20	0,92
Masculino (n=96)	<i>Engagement</i>	4,03	0,93	4,07	0,94	4,14	0,97	4,11	1,06
	Estado de recuperação matinal	3,35	0,77	3,48	0,85	3,44	0,87	3,45	0,74

De acordo com a tabela acima, a comparação dos valores médios obtidos nos dois grupos para a variável estado de recuperação matinal, podemos concluir que, quer para a variável Estado de Recuperação Matinal, quer para o *Engagement*, os homens apresentam sempre valores médios superiores aos obtidos pelas mulheres.

Para esta hipótese, analisou-se a diferença entre estas médias nos dois grupos em análise, o sexo feminino e o sexo masculino. Para melhor comparar estes grupos, comparam-se as médias obtidas na variável *engagement* e na variável estado de recuperação matinal no sexo masculino e no sexo feminino.

Com vista à comparação entre o sexo masculino e o sexo feminino, para cada variável, foi realizado o teste t para amostras independentes. A tabela 22 permite verificar que não existem diferenças significativas entre as médias dos dois grupos para o estado de recuperação matinal na segunda, terceira e na quarta semana. No entanto, na primeira semana [$t(144) = -2.590$; $p = 0,011$] verifica-se que existe diferença no estado de recuperação matinal entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino.

Tabela 22 : Teste t para amostras independentes do estado de recuperação matinal

	Teste Levene		Teste t		
	F	p	t	df	p
Semana 1	0,051	0,821	-2,590	144	0,011
Semana 2	0,002	0,968	-1,152	144	0,251
Semana 3	0,254	0,615	-0,758	144	0,450
Semana 4	3,98	0,048	-1,732	144	0,085

Neste sentido, relativamente à hipótese formulada, a mesma apenas é aceite parcialmente, assim no que diz respeito ao estado de recuperação matinal existem diferenças entre indivíduos de sexo diferente.

De seguida apresentaremos os resultados em relação às diferenças de género na variável *engagement*

Tabela 23 : Teste t para amostras independentes do *engagement*

	Teste Levene		Teste t		
	F	p	t	df	p
Semana 1	7,924	0,006	-1,581	144	0,116
Semana 2	6,653	0,011	-1,941	144	0,054
Semana 3	2,633	0,107	-0,549	144	0,124
Semana 4	2,183	0,142	-2,249	144	0,026

A tabela 23 permite verificar que não existem diferenças significativas entre as médias dos dois grupos para o *engagement* nas primeiras três semanas. No entanto, na quarta semana [$t(144) = -2,249$; $p = 0,026$] verifica-se que existe diferença no *engagement* entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino. Desta forma, podemos confirmar parcialmente a hipótese em estudo.

H7: Existem diferenças no *engagement* de acordo com a idade dos inquiridos

Para a análise desta hipótese, os sujeitos foram divididos inicialmente por categorias, de acordo com a sua idade. Consideramos a existência de 4 categorias, como se poderá observar na tabela abaixo apresentada

Na tabela abaixo, apresenta-se os valores médios obtidos para o *engagement* tendo em conta a faixa etária dos indivíduos.

Tabela 24 : Valores médios e desvio padrão do *engagement* por faixa etária

		N	Média	DP
Semana 1	<34	43	3,93	1,06
	35 a 39	32	3,89	0,83
	40 a 45	36	3,97	1,16
	> 46	35	3,95	1,13
	Total	146	3,93	1,05
Semana 2	<34	43	3,88	0,97
	35 a 39	32	3,79	1,01
	40 a 45	36	4,05	1,11
	> 46	35	4,11	1,10
	Total	146	3,95	1,04
Semana 3	<34	43	3,96	1,09
	35 a 39	32	3,89	0,96
	40 a 45	36	4,2091	1,06788
	> 46	35	4,1309	1,13283
	Total	146	4,0469	1,06301
Semana 4	<34	43	3,8072	1,05741
	35 a 39	32	3,8810	1,11523
	40 a 45	36	4,1161	1,21040
	> 46	35	4,0734	1,15263
	Total	146	3,9633	1,12799

Na tabela 25, podemos verificar que não se observam diferenças estatísticas significativas no *engagement* entre as diferentes faixas etárias.

Tabela 25 : ANOVA do *engagement*

	DF	F	p
Semana 1	3	0,032	0,992
Semana 2	3	0,700	0,554
Semana 3	3	0,678	0,567
Semana 4	3	0,658	0,579

Os resultados mostram que não existem diferenças significativas no *engagement* em nenhuma das quatro semanas. Neste sentido, relativamente à hipótese colocada a mesma é rejeitada. O que se verifica é que não existem resultados estatisticamente significativos para se

poder afirmar que de facto o *engagement* varia consoante a faixa etária, em nenhuma das semanas.

H8: O estado de recuperação matinal varia de acordo com a idade dos inquiridos

Na tabela abaixo, apresenta-se os valores médios obtidos para o estado de recuperação matinal tendo em conta a faixa etária dos indivíduos.

Tabela 26 : Valores médios e desvio padrão do estado de recuperação matinal por faixa etária

		N	Média	DP
Semana 1	<34	43	3,32	0,83
	35 a 39	32	3,25	0,63
	40 a 45	36	2,93	0,79
	> 46	35	3,40	0,83
	Total	146	3,23	0,79
Semana 2	<34	43	3,45	0,80
	35 a 39	32	3,34	0,86
	40 a 45	36	3,40	0,75
	> 46	35	3,47	0,95
	Total	146	3,42	0,83
Semana 3	<34	43	3,39	0,90
	35 a 39	32	3,51	0,65
	40 a 45	36	3,12	0,88
	> 46	35	3,60	0,80
	Total	146	3,40	0,84
Semana 4	<34	43	3,24	0,92
	35 a 39	32	3,30	0,77
	40 a 45	36	3,35	0,67
	> 46	35	3,59	0,81
	Total	146	3,36	0,81

Para esta hipótese, analisamos o estado de recuperação nas quatro semanas.

Tabela 27 : ANOVA do estado de recuperação matinal

	DF	F	P
Semana 1	3	2,542	0,059
Semana 2	3	0,161	0,923
Semana 3	3	2,303	0,080
Semana 4	3	1,311	0,273

Ao nível de significância de 5%, podemos concluir que não existem diferenças em relação ao estado de recuperação matinal de acordo com as faixas etárias consideradas, em nenhuma das semanas deste estudo.

3. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo, procuram-se abordar os principais pontos de discussão desta investigação, com base nos resultados obtidos e na revisão bibliográfica.

Convém reforçar que nenhum estudo semelhante a este foi encontrado para a população em causa, isto é, não foi encontrado nenhum estudo de avalie a relação entre a Recuperação de Recursos e o *Engagement* e, neste sentido, muitos dos resultados obtidos são comparados e analisados tendo por base resultados encontrados em estudos realizados com profissionais de outros ramos de atividade que não o ramo automóvel.

Ainda, os estudos na área da recuperação de recursos são bastante escassos, e ainda mais no que se refere a estudos longitudinais (Sonnentag & Geurts, 2009).

Para responder às hipóteses de investigação definidas inicialmente e aos objetivos deste estudo foram realizados os procedimentos estatísticos considerados mais adequados para tal. De forma a facilitar a exposição dos resultados, optou-se por discutir os resultados em função de cada hipótese formulada e dos objetivos delineados.

Neste sentido, e relembrando o objetivo 1 - averiguar quais as estratégias de recuperação (o distanciamento psicológico, o relaxamento, as experiências de aprendizagem, a perceção do controlo do tempo livre e a qualidade e quantidade de sono) que contribuem para o processo de recuperação do indivíduo durante o fim de semana, foram traçadas as hipóteses H1, H2, H3, H4 e H8.

Considerando a primeira hipótese – o estado de recuperação matinal na primeira semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre, os principais resultados observados mostram que existem evidências estatisticamente significativas para se poder efetuar tal afirmação para as variáveis sono, controlo do tempo livre e distanciamento psicológico.

Verificamos que estas variáveis eram explicativas do modelo e que o sono, seguido do controlo do tempo livre eram as principais variáveis que explicavam o estado de recuperação matinal.

Estes resultados vão ao encontro do estudo de Binnewies (2008) que refere que o sono tem um papel muito importante no processo de recuperação de recursos.

Para além do sono, o controlo do tempo livre na primeira semana, também ocupa um lugar muito importante na explicação do estado de recuperação matinal. Na nossa amostra predominam sujeitos casados (70%) e com filhos, isto é, apenas 32% dos indivíduos não tem filhos. Estas duas

características nesta amostra implicam, a maior parte das vezes, maiores responsabilidades familiares. Estas responsabilidades acabam por ter um forte impacto no tempo livre durante o fim de semana e por vezes o indivíduo acaba por não usar este tempo da maneira de que gostaria, ou seja, acabar por “ter que” realizar algumas tarefas menos desejadas.

O fim de semana é dos principais momentos que o indivíduo tem para recuperar os seus recursos (Rook & Zijlstra, 2006), mas nos dias de hoje, este tempo livre não é usado apenas para recuperar mas para cumprir compromissos fora do trabalho. Exemplo disto são os filhos menores que atualmente têm cada vez mais cedo uma vida social muito ativa, e acabam por “arrastar” os pais para as suas atividades. Para Sonnentag & Zijlstra (2006) uma sobrecarga de tarefas familiares vai influenciar a avaliação das experiências de recuperação do seu próprio tempo livre.

No que se refere à segunda hipótese – o estado de recuperação matinal na segunda semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre, as conclusões são as mesmas da primeira semana.

Relativamente à terceira hipótese - o estado de recuperação matinal na terceira semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre, voltamos a ter o sono e o controlo do tempo livre como variáveis significativas para a explicação do modelo, mas temos ainda as experiências de aprendizagem a contribuir para a explicação do modelo nesta terceira semana.

Na quarta hipótese – o estado de recuperação matinal na quarta semana é explicado pelas variáveis sono, distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiências de aprendizagem e controlo de tempo livre, as conclusões que chegamos são as mesmas que na terceira semana.

Assim, o sono e o controlo do tempo livre são fatores significativos que explicam o estado de recuperação matinal ao longo das quatro semanas.

No entanto, na terceira e na quarta semana, para além destas duas variáveis, também as experiências de aprendizagem são significativas e contribuem para explicar o estado de recuperação matinal. Na quarta semana, as experiências de aprendizagem são mesmo a variável mais explicativa do estado de recuperação matinal.

Desta forma, por exemplo frequentar um *workshop*, pode ser uma forma destes indivíduos recuperarem recursos durante o fim de semana, mas maioritariamente, o sono e o controlo do tempo livre são as variáveis que mais contribuem para o estado de recuperação matinal após o fim de semana. Apesar de no nosso estudo apenas esta variável ser explicativa do estado de

recuperação matinal, outros estudos demonstram que para além destas três, as variáveis distanciamento psicológico do trabalho e relaxamento são muito importantes para o estado de recuperação matinal (Binnewies, 2008; Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009). Sugerimos, desta forma, replicar este estudo com uma amostra maior no sentido de confirmar estes resultados.

No que diz respeito à hipótese 8 - as necessidades de recuperação variam de acordo com a idade dos inquiridos, não conseguimos concluir que exista correlação negativa.

Assim, não podemos concluir que os indivíduos com mais idade apresentam uma menor recuperação matinal do que os indivíduos mais novos. No entanto, concluímos que na segunda semana, existe uma relação negativa entre a idade e o relaxamento e entre a idade e as experiências de aprendizagem. Ainda, existe igualmente uma relação negativa entre a idade e as experiências de aprendizagem durante a primeira semana.

Relativamente ao objetivo 2 que era - analisar a relação entre o estado de recuperação alcançado durante o fim de semana e o *engagement* durante a semana, nomeadamente através das dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho.

Para este objetivo foram traçadas as hipóteses H5, H6 e H7.

No que diz respeito à hipótese 5 - o estado de recuperação de recursos na manhã de segunda-feira está positivamente correlacionado com a perceção do *engagement* nas quatro semanas de trabalho, avaliada à sexta-feira, podemos confirmar a mesma.

Estudos anteriores tinham obtido resultados similares. Segundo Sonnentag (2003) os níveis de *engagement* são mais elevados nos dias em que os trabalhadores se sentem recuperados, em comparação com os dias em que os seus recursos não estão no seu melhor e isto vai implicar que os trabalhadores apresentem melhor desempenho, e que no fundo traga uma vantagem competitiva à empresa (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Para alguns autores (Schaufeli & Bakker, 2004; Acosta, Salanova, & Llorens, 2012), o *engagement* é um estado persistente, motivacional afetivo-cognitivo, caracterizado pelo vigor, dedicação e a absorção.

Em termos médios, na variável Vigor os indivíduos apresentam como resposta “Bastantes vezes”, ou seja, no seu trabalho apresentam-se com muita energia.

Relativamente à Dedicação, a média das respostas mantem-se, ou seja, estamos perante trabalhadores que se identificam fortemente com o trabalho, e o consideram um experiência importante e desafiadora. Provavelmente, estes sentimentos advêm da ligação dos trabalhadores

à empresa, nomeadamente uma possível identificação de valores e admiração pelo fundador do Grupo.

No que diz respeito à Absorção, as respostas também rondam o “Bastantes vezes”, assim, estamos perante trabalhadores envolvidos e emersos no seu trabalho, e que podem sentir uma certa dificuldade em se distanciarem do mesmo.

Estas três variáveis são a base para que possamos referir que o trabalhador se sente envolvido no seu trabalho e para isto contribui a sua recuperação alcançada durante o fim de semana. Resumindo, o estado de recuperação matinal está relacionado positivamente com o *engagement*, em todas as semanas.

No que diz respeito à hipótese 6 - existem diferenças no que concerne ao género em relação ao *engagement* e ao estado de recuperação matinal, podemos confirmar esta hipótese, apenas no que diz respeito ao estado de recuperação matinal. Assim, verificam-se diferenças entre indivíduos de sexo diferente na primeira semana. Relativamente ao *engagement*, as três primeiras semanas os indivíduos do sexo masculino e os do sexo feminino não apresentam diferenças significativas. No entanto, na quarta semana verifica-se que existe diferença no *engagement* entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino. Durante a elaboração deste estudo não foram encontradas outras investigações para que se procedesse à comparação de resultados.

No que diz respeito à hipótese 7 - existem diferenças no *engagement* de acordo com a idade dos inquiridos, podemos concluir que entre as diferentes faixas etárias, os resultados mostram que não existem diferenças significativas no *engagement* em nenhuma das quatro semanas.

Pode-se então afirmar o vigor, a dedicação, a absorção não variam de acordo com a faixa etária dos sujeitos desta amostra. Na nossa amostra, a idade não teve impacto nestas dimensões, o que representa uma vantagem para uma organização onde a média das idades ronda os 40 anos.

Segundo Sonnentag (citado por Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012) os níveis de *engagement* são mais elevados quando os indivíduos estão melhor recuperados de manhã e faz com que os mesmos se sintam mais eficientes, otimistas, proactivos e com vontade de trabalhar, em comparação com os dias em que os recursos não estão totalmente recuperados. Neste seguimento, os colaboradores precisam de se sentir energéticos, dedicados e absorvidos pelo seu trabalho para se sentirem envolvidos com o mesmo.

CONCLUSÕES

Este estudo permitiu avaliar o impacto que a recuperação de recursos, ocorrida no fim de semana, tem no *engagement* nos trabalhadores do sector automóvel. Foi ainda possível extrair alguns dados relativamente à caracterização sociodemográfica dos referidos trabalhadores.

Os principais resultados encontrados permitem concluir que as experiências de relaxamento efetuadas durante o fim de semana têm impacto no estado de recuperação matinal dos trabalhadores.

Verifica-se também que o estado de recuperação matinal influencia o *engagement* empresarial.

Para melhor interpretação dos resultados desta investigação, é importante considerar algumas limitações metodológicas a esta associadas, não se pretendendo terminar sem apresentar também algumas sugestões.

Este estudo foi realizado num grupo de capital familiar, e este facto pode originar diferenças na perspetiva dos trabalhadores. Assim, era importante existirem mais investigações relacionadas com esta temática, em empresas idênticas à deste estudo e também em empresas ditas não familiares, para conclusões mais abrangentes. Com isto, a ideia seria facilitar a tarefa das organizações aquando da definição de estratégias futuras.

Convém salientar que apesar de não ter sido avaliado em nenhuma escala, o desempenho do trabalhador será maior quando maior for o *engagement* (Rebocho, Semedo, & Santos, 2011). Sugere-se que estudos futuros nesta área tenham em conta esta variável.

Ainda, neste estudo, não tivemos em conta o papel das chefias. Contudo, os gestores também têm um papel muito importante no desenvolvimento do *engagement* dentro das organizações pois muitas vezes são os responsáveis pelas condições e ambiente de trabalho. Estudos mostram que a forma como os gestores atuam influencia as exigências e recursos dos indivíduos e podem afetar o *engagement* dos mesmos (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012). Desta forma, em futuros estudos, seria importante também analisar esta e outras variáveis sujeitas de influenciar o ambiente organizacional.

A gestão de pessoas e o ambiente organizacional são fatores intangíveis interessantes de serem analisados, bem como a sua influência no comportamento de um indivíduo numa organização.

Espera-se que este estudo seja um contributo positivo para esta e outras organizações, por forma a, entenderem melhor as capacidades e os recursos dos seus colaboradores, e que é sempre possível fazer melhor com os recursos que estão disponíveis na organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. L. (2012). *How Organizational Practices Predict Team Work Engagement: The Role of Organizational Trust*. *Ciencia & Trabajo*, pp. 7-15.
- Almeida, L. & Freire, T. *Aspectos éticos na investigação e na observação*. Universidade do Minho.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do Engaged Employees Stay Engaged? *Ciencia & Trabajo*, pp. 16-22.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., MacDermid, S. M. (2005) An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*. 90, 1054-1068.
- Binnewies, C. (2008). *The Power of Recovery: Recovery from Work-related Stress as a Predictor of Fluctuations in Individual Job Performance*. Thesis doctoral. Universidad de Konstanz
- Binnewies, C., Sonnentag, S., Mojza, E. J. (2009) Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of occupational health psychology*, 14, 3, 243-256
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Brandão, C. do V. (2004). *O Desempenho Individual de dirigentes de topo da Administração Pública Portuguesa: um contributo para o desenvolvimento de uma taxionomia comportamental e motivacional*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto.
- Camara, P. B. d., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). *Novo Humanator - recursos humanos e sucesso empresarial* (1.ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26, 435-462.
- Cropley, M.; Purvis, L. J. M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of work and Organizational Psychology*. 12 (2), 195-207.
- Costa, M. A. (2011) *Hay vida más allá del trabajo: La relación entre la recuperación de recursos y el desempeño en el trabajo*. Cádiz.

Demerouti, E., Bakker, A.B., de Jonge, J., Jassen, P. P. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27, 279-289.

Elias, N. & Dunning, E. (1992). *A Busca da Excitação*. Lisboa: Difel.

Etzioni, D.; Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 4, 577-585.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Third Edition. Sage Publications Ltd.

Fortin, M.-F. (2009). *O processo de investigação: da concepção à realização* (5 ed.). Loures: Lusociência.

Freixo, M. J. V. (2011). *Metodologia Científica: fundamentos, métodos e técnicas* (3.^a ed.). Lisboa: Instituto Piaget.

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70, 139-161.

Fritz, C. & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job performance: effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology*, 10 (3), 187-199.

Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of Workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945.

Fritz, C. & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect experienced during the workday. *Journal of Management*, 35, 94-111.

Grant, A. M., Sonnentag, S. (2010) Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 111, 13-22.

Hill, M. M. & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto, Sétima revisão constitucional. *Diário da República – I Série-A*, n.º 155, pp. 4642-4686.

Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5.^a ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.

Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.

Martins, J. C. A. (2008). Investigação em enfermagem: alguns apontamentos sobre a dimensão ética. *Pensar Enfermagem*, 12(2), 62-66.

Meijman, T. F. & Mulder, G.. Psychological aspects of workload. In Drenth, P. J. D., Thierry, H. & Wolff, C. J. (1998), *Handbook of work and organizational psychology*. (vol 2, p 5-33). Hove, England: Psychology Press.

Mojza, E. J., Sonnentag, S., Binnewies, C. (2009) Daily performance at work : feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (1), 67-93.

Mojza, E. J., Sonnentag, S. & Binnewies, C. (2010). Daily Recovery Experiences: The Role of volunteer Work during Leisure Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 60-74.

Murteira, B., Ribeiro, C.S., Silva, J.A. & Pimenta C. (2007). *Introdução à Estatística*. Mc Graw Hill.

Oliveira, A. L. C. d. (2010). *Correlatos da qualidade de vida estudantes universitários*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Fernando Pessoa, Porto. 150 pp.

Paiva, T. (2008). *Bom sono, boa vida*. Lisboa: Oficina do Livro.

Pereira, A. (2008). *SPSS, Guia prático de utilização* (7^a Ed.) Edições Sílabo.

Pilcher, J. J., & Huffcutt, A. J. (1996). Effects of sleep deprivation on performance: A meta-analysis. *Sleep: Journal of Sleep Research & Sleep Medicine*, 19, 318-326.

Rebocho, R. F., Semedo, C. S., & Santos, N. R. (2011). Recursos laborais, *engagement* e desempenho dos trabalhadores: Um estudo numa empresa da área da grande distribuição. *Psychologia*, 55 , 291-313.

Rook, J. W.; Zijlstra & F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 15, (2), 218-240.

Rothbard, N. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of *Engagement* in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.

Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Management*, 32, 622-645.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of *engagement* and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W., Martinez, I. Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and *engagement* in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and *engagement*: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workoalism, burnout and work *engagement*: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

Siltaloppi, M. Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. 23 (4), 330-348.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work *engagement*, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 518–528.

Sonnentag, S., Geurts, S. A. E. (2009). *Methodological Issues in Recovery research*. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery: Research in Occupational Stress and Well being* (Vol 7), (pp 1-36). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

Sonnentag, S.; Bayer & Ute-Vera B. (2005). Switching of mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 393 – 414.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204–2210.

Sonnentag, S.; Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 3, 674-684.

Sonnentag, S. & Volmer, J. (2010) What You Do for Your Team Comes Back to You : A Cross-Level Investigation of Individual Goal Specification, Team-Goal Clarity , and Individual Performance. *Human Performance*, 23 (2), 116-130.

Sonnentag, S., Mojza, E., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work *engagement*, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22 (3), 257-276.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities and individual well-being: A diary study. *Journal of occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.

Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from working during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 15 (2), 197-217.

Sonnentag, S. & Zijlstra, F.R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 330-350.

Tucker, P.; Dahlgren, A.; Akerstedt, T. & Waterhouse, J. (2008). The impact of free-time activities on sleep, recovery and well-being. *Applied Ergonomics*, 39 (5), 653-662.

Trougakos, J.P. & Hideg, I.(2009), *Momentary work recovery: the role of within-day work breaks*. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery: Research in Occupational Stress and Well being* (Vol 7), (pp 37-84). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

Triola, M. F. (1999). *Introdução à Estatística* (7ª Ed). Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora.

Van Hooff, M.L.M.; Geurts, S. A. E.; Kompier, M. A. J.; Kinnunen, U. M. & Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: a diary study on effort and recovery. *International archives of occupational and environmental health*, 80 (7), 599-613.

Vale, M. d. C. J. P d. (2007). *Ética da investigação*. Comissão de ética para a investigação clínica.

Zijlstra, F. R. H. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and Organizational Psychology*, 15, 129-138.

Zijlstra, F.R.H. & Cropley, M. (2006). *Work and Recovery*. In: F. Jones, R.J. Burke, & M. Westman, (Eds.). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*, (pp 219-234), Hove: Psychology Press. ISBN 1-84169-529-7.

ANEXO I - Questionário UWES

Questionário do bem estar e Trabalho (UWES) ©

As seguintes perguntas referem-se aos sentimentos de algumas pessoas com relação ao seu trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:

Coloque aqui o seu PIN:

	0 Nunca	1 Quase nunca	2 Algumas vezes	3 Regular- mente	4 Bastantes vezes	5 Quase sempre	6 Sempre
E1. No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia							
E2. Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade							
E3. O tempo passa "a voar" quando estou a trabalhar							
E4. No meu trabalho sinto-me com força e vitalidade							
E5. Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho							
E6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa ao meu redor							
E7. O meu trabalho inspira-me							
E8. Quando me levanto de manhã, sinto vontade de ir trabalhar							
E9. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente							
E10. Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho							
E11. Estou imersa(o) no meu trabalho							
E12. Sou capaz de trabalhar por períodos de tempo muito longos							
E13. O meu trabalho é desafiante para mim							
E14. "Deixo-me levar" pelo trabalho							
E15. Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho							
E16. É-me difícil desligar-me do meu trabalho							
E17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem							

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do bem estar e Trabalho (UWES) está autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a menos que haja uma permissão prévia e escrita admitida pelos autores.

ANEXO II - Questionário Experiências de Recuperação segunda-feira (ERS)

QUESTIONÁRIO DE EXPERIÊNCIAS DE RECUPERAÇÃO SEGUNDA-FEIRA PELA MANHÃ

Coloque aqui o seu PIN:

--	--	--	--	--

	Muito Mau	Mau	Bom	Muito bom
R1 - Durante o fim-de-semana a qualidade do meu sono foi:				

Responda agora assinalando com um X a opção que melhor descreva o seu grau de concordância com cada situação.

	1 Discordo completamente	2 Discordo	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo completamente
R2 - Durante o fim-de-semana dormi o suficiente					
R3 - Durante o fim-de-semana dormi menos do que o usual					
R4 - Durante o fim-de-semana dormi muito pouco					
Durante o fim-de-semana ...					
R5 - ... Esqueci-me completamente do trabalho					
R6 - ... Nunca pensei no trabalho					
R7 - ... Distanciei-me completamente do trabalho					
R8 - ... Fiz um intervalo nas exigências do trabalho					
R9 - ... Atirei o trabalho para trás das costas e relaxei					
R10 - ... Executei actividades relaxantes					
R11 - ... Usei o tempo para relaxar					
R12 - ... Passei algum tempo com actividades de lazer					
R13 - ... Aprendi coisas novas					
R14 - ... Procurei desafios intelectuais					
R15 - ... Realizei actividades desafiadoras					
R16 - ... Dediquei-me a actividades que alargaram os meus horizontes					
R17 - ... Senti que posso decidir por mim o que fazer					
R18 - ... Defini a minha agenda (o que fazer e quando fazer)					
R19 - ... Defini por mim próprio(a) como ocupar o meu tempo					
R20 - ... Tratei do que tinha a tratar à minha maneira					
Esta manhã sinto-me...					
R21 - ... Completamente descansado(a)					
R22 - ... Fisicamente revigorado(a)					
R23 - ... Mentalmente revigorado(a)					
R24 - ... Cheio(a) de nova energia					

**Questionário de identificação
SITUAÇÃO PESSOAL E FAMILIAR**

1. Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

2. Idade: _____ anos

3. Estado civil:

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a) /união de facto

☐ Viúvo(a)

☐ Divorciado (a)/separado(a)

4. Número de filhos (coloque o nº de filhos dentro do respectivo quadrado):

☐ Com menos de 2 anos

☐ Entre 3 e 6 anos

☐ Entre 7 e 10 anos

☐ Entre 11 e 15 anos

☐ Entre 16 e 20 anos

☐ Mais de 20 anos

5. Habilitações literárias:

☐ Ensino obrigatório

☐ Ensino secundário

☐ Bacharelato

☐ Licenciatura

☐ Pós-Graduação/mestrado

☐ Doutoramento

SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1. Nº de anos de serviço (aproximadamente) _____ anos

2. Nome da Empresa

☐ TCAP

☐ Caetano Auto

☐ Rigor

☐ Outra _____

3. Tipo (s) de função que executa

☐ Técnico

☐ Rececionista

☐ Profissional de Peças

☐ Assessor de serviço

☐ Vendedor

☐ Chefe de vendas

☐ Diretor

☐ Outro. Qual? _____

4. Vínculo laboral

☐ Estagiário

☐ Contrato a termo

☐ Contrato sem termo

☐ Recibos Verdes

5. Horas de trabalho diárias habituais (incluindo horas extras)

☐ Menos de 7 horas

☐ 8 horas (horário contratual)

☐ Mais de 9 horas

Muito obrigada pela sua colaboração!

ANEXO IV - Contrato de Investigação

CONTRATO DE INVESTIGAÇÃO

Caro (a) Colega,

O meu nome é Vera Gomes e trabalho na Toyota Caetano Portugal, no Departamento Comercial e Apoio à Rede, na área de Acessórios e Merchandising.

Encontro-me a fazer uma dissertação no âmbito do mestrado em Gestão das Organizações – ramo empresas, na APNOR (Associação de Politécnicos do Norte). O meu objetivo é avaliar as estratégias de recuperação do stress em profissionais do ramo automóvel, bem como o seu impacto no envolvimento profissional (*engagement*).

Solicito o seu contributo na minha recolha de dados.

Com a sua participação nesta investigação e, **desde que preencha todos os questionários até ao fim da investigação**, fica habilitado a **um prémio** a sortear entre todos os participantes que tenham **concluído completamente** a investigação (mais informações em anexo).

A participação nesta investigação implica a resposta a **2 questionários distintos semanalmente**, um à segunda-feira e outro à sexta-feira, **durante 4 semanas consecutivas** (entre 6 e 31 de Maio de 2013), o que lhe ocupará cerca de 5 minutos/semana.

No dia em que o questionário deve ser preenchido, receberá um e-mail com um link que permite aceder ao seu preenchimento.

Para todas os dados garanto a **completa confidencialidade** sendo estes apenas utilizados para fins de investigação científica.

Para que possa comparar os dados individuais ao longo de todo o processo de investigação, solicito em todos os questionários, a colocação de um PIN/código pessoal, no local destacado para o efeito.

O PIN deve ser constituído pelas três primeiras letras do mês em que nasceu e pelos 2 últimos dígitos do seu número de contribuinte.

(Exemplo: Se nasceu em **FEVEREIRO** e o seu Contribuinte tem o nº 217750**699**, o seu PIN será: **FEV699**)

O seguinte link permite aceder ao questionário sócio-profissional (questionário inicial):

https://qtrial.qualtrics.com/SE/?SID=SV_86vAqnQkNcdkTGt

Caso por algum motivo não consiga aceder aos links enviados, ou se observar alguma irregularidade durante o preenchimento agradeço que me comunique para que eu possa enviar o questionário através de outro formato.

Receberá o próximo questionário no dia 6 de Maio.

A sua participação é valiosa!

Desde já agradeço a sua colaboração!

Cumprimentos,

Vera Gomes

Contacto telefónico: 914 700 704

ANEXO V - Informação acerca dos questionários

ESTUDO IMPACTO DAS ESTRATÉGIAS DE RECUPERAÇÃO DE STRESS NO *ENGAGEMENT* PROFISSIONAL

A presente investigação enquadra-se no âmbito do mestrado em Gestão das Organizações – ramo empresas, na APNOR (Associação de Politécnicos do Norte).

O seu objetivo é avaliar as Estratégias de Recuperação do stress em profissionais do Grupo Salvador Caetano, bem como o seu impacto no envolvimento profissional (*engagement*).

A participação nesta investigação implicará a resposta a 2 questionários semanais, um no início da semana e outro no final da semana, durante quatro semanas de trabalho, o que lhe ocupará cerca de 2 minutos/semana.

Os questionários serão enviados no dia anterior através de um link e deverão ser preenchidos on-line.

Para todas as respostas garantimos a **completa confidencialidade**. Como tal, solicitamos que em todos os questionários que preencher, coloque um PIN/código pessoal, no local destacado para tal. **Este PIN, permitir-nos-á comparar os dados individuais ao longo de todo o processo de investigação.** Este PIN será constituído pelas três primeiras letras do mês em que nasceu e pelos 2 últimos dígitos do número do seu Bilhete de Identidade.

Exemplo: Se nasceu em **FEVEREIRO** e o seu BI tem o nº 133251**77**, o seu PIN será:

F	E	V	7	7
---	---	---	---	---

Por favor, comece por inscrever o seu PIN, segundo o exemplo atrás referido.

--	--	--	--	--

As 3 1ª letras do mês do seu nascimento

Os dois últimos dígitos do seu BI/Cartão Cidadão

Neste primeiro questionário encontrará questões relacionadas com os seus dados biográficos e com a sua perceção sobre a sua atividade profissional.

Muito obrigada pela sua colaboração!

ANEXO VI - Prémio / Sorteio



“Escolha uma experiência entre as mais de 300 experiências de lazer à escolha. Uma noite num antigo palácio, um refúgio à beira-mar, ou uma cabana na montanha sob o céu estrelado. Estes e muitos mais, são os destinos que escolhemos para si. De norte a sul reservámos-lhe aqueles cantinhos especiais que tornarão todas as experiências memoráveis. Viva-as intensamente. Sinta-se bem, sinta-se feliz! Funda-se com o bem-estar e a leveza, **ponha fim ao stress!**”